



NATIONS UNIES
MADAGASCAR



Exercise UNCT-SWAP Gender Scorecard

Madagascar, 2022

Coordinatrices : Clara Vaz, Consultante en genre
Patricia Rakotondrabe, UNFPA
Astrid Marschatz, BCR

UNCT-SWAP Exercice du Gender Scorecard

Contents

| | |
|---|----|
| Tableau récapitulatif des indicateurs du Scorecard | 2 |
| Cadre du Gender Scorecard | 2 |
| Méthodologie | 3 |
| Contexte pays | 5 |
| Système d'évaluation du Scorecard | 5 |
| Résultats par Dimension..... | 6 |
| 1. Planification | 6 |
| 2. Programmation et suivi et évaluation | 7 |
| 3. Partenariats | 7 |
| 4. Leadership et culture organisationnelle..... | 8 |
| 5. Architecture et capacités en genre | 9 |
| 6. Ressources..... | 10 |
| 7. Résultats | 10 |
| Plan d'action pour une performance renforcée et coordonnée sur GEWE | 10 |
| Appropriation du plan d'action | 11 |
| Plan d'action 2022-2023..... | 13 |
| Annexe A : Rapports par dimension et indicateur | 34 |

Tableau récapitulatif des indicateurs du Scorecard

| | Manque les exigences minimales | Approche les exigences minimales | Réponds aux exigences minimales | Depasse les exigences minimales |
|--|---|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1- Planification | | | | |
| 1.1 Analyse commune par pays | | | | |
| 1.2 Résultats UNSDCF | | | | |
| 1.3 Indicateurs de l'UNSDCF | <i>* Ne s'applique pas à travers les priorités stratégiques</i> | | | |
| 2- Programmation et suivi et évaluation | | | | |
| 2.1 Programmes conjoints | | | | |
| 2.2 Communication et plaidoyer | | | | |
| 2.3 S&E de l'UNSDCF | | | | |
| 3- Partenariats | | | | |
| 3.1 Engagement avec gouvernement | | | | |
| 3.2 Collaboration avec les OSCs | | | | |
| 4 - Leadership et culture organisationnelle | | | | |
| 4.1 Leadership | | | | |
| 4.2 Culture organisationnelle | | | | |
| 4.3 Parité genre | | | | |
| 5- Architecture et capacités en genre | | | | |
| 5.1 Mécanisme de coordination de genre | | | | |
| 5.2 Développement des capacités | | | | |
| 6 - Ressources | | | | |
| 6.1 Allocation et suivi de ressources | | | | |
| 7 - Résultats | | | | |
| 7.1 Résultats par rapport au genre | | | | |

Cadre du Gender Scorecard

L'UNCT-SWAP Gender Scorecard est une auto-évaluation participative pour renforcer les systèmes de redevabilité à travers l'ONU en matière d'intégration de la dimension de genre, d'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le cadre est conçu pour favoriser le respect des normes minimales pour les processus d'égalité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies définies par le GNUD. Le Scorecard de l'équipe de pays des Nations Unies (UNCT) évalue les processus coordonnés au niveau national. L'outil souligne l'importance croissante de la collaboration, de la coordination et de la responsabilisation inter-institutions pour atteindre des résultats dites transformateurs en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes (GEWE) au niveau des pays.

Le Scorecard a été approuvé par le GNUD en 2008 en réponse à la politique de 2006 du Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies pour la coordination sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (CEB/2006/2) afin d'établir un cadre de responsabilisation pour évaluer l'efficacité de l'intégration de la dimension genre par les équipes de pays des Nations Unies. Le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (UN-SWAP) constitue une autre partie du cadre de responsabilisation, axé sur la mise en œuvre de la politique au niveau des agences. Le Scorecard a été révisé en 2016-2017 en collaboration avec le plan d'action UN-SWAP, pour assurer un meilleur alignement entre les deux outils et bien refléter les nouvelles orientations sur les processus nationaux communs. Les nouvelles versions sont davantage alignées sur les objectifs de développement durable (ODD), reconnaissant l'importance de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes pour la réalisation des ODD et la réalisation des droits humains.

Le mandat de l'UNCT-SWAP provient de l'examen quadriennal complet des politiques (QCPR) et des résolutions de l'ECOSOC sur l'intégration du genre, qui appellent à l'accélération des efforts des Nations Unies pour intégrer le genre, notamment par la mise en œuvre complète de l'UNCT-SWAP. Comme indiqué dans les directives internes de l'UNSDCF publiées par l'UNSDG à la mi-2019, « L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes font partie intégrante de la réalisation de l'Agenda 2030 et de tous les ODD. Pour intégrer l'accent sur ces questions dans l'ensemble du cadre de coopération, les entités de développement des Nations Unies devrait placer *l'égalité des sexes au cœur de la programmation*, en favorisant la participation active et significative des femmes et des hommes, et en autonomisant systématiquement les femmes et les filles, conformément aux exigences minimales convenues par le Groupe des Nations Unies pour le développement durable (UNSDG) dans le UNCT-SWAP Gender Scorecard» (paragraphe 20, page 11).

Méthodologie

Le Gender Scorecard pour l'UNCT mesure l'intégration du genre dans les processus de programmation communs des Nations Unies à travers sept dimensions qui contiennent 15 indicateurs. Les sept dimensions sont : 1) la planification ; 2) programmation et suivi-évaluation ; 3) partenariats ; 4) leadership et culture organisationnelle ; 5) architecture et capacités de genre ; 6) ressources financières ; et 7) les résultats. La méthodologie participative s'appuie sur la consultation intersectorielle et l'analyse collective pour évaluer les actions de l'UNCT pour chaque indicateur par rapport aux critères minimales établis dans le Guide Technique et le Scorecard.

Madagascar a entrepris sa première évaluation UNCT-SWAP Gender Scorecard avec le soutien d'une équipe de base composée d'un consultant international, d'un membre du bureau du coordinateur résident (BCR) et d'un membre du personnel de l'UNFPA. Ensemble, et grâce à une coordination étroite et une action participative avec le Groupe Genre et Droits Humains (GTGDH), l'évaluation a été menée sur une période de 3 mois, de mai à fin juillet 2022. La méthodologie a permis d'approfondir la compréhension interne des indicateurs et l'appropriation des résultats par l'UNCT Madagascar.

Le processus de l'évaluation du Gender Scorecard à Madagascar a suivi ces quatre étapes :

1. Préparation : L'UNCT, par l'intermédiaire du leadership du CR, a été informée et a approuvé l'exercice, ainsi que le plan d'embauche d'un consultant qui dirigerait l'évaluation. Les conseils techniques ont été revus, et, compte tenu des différents processus qui étaient en cours au sein de l'UNCT au moment de l'évaluation, une méthodologie hybride a été proposée, dans laquelle l'équipe de base conduirait une partie importante de l'évaluation, avec présentation et discussion des résultats avec le GTGDH, et leurs multiples apports dans la préparation du plan d'action.
2. Evaluation : L'évaluation a été menée au cours d'une phase où beaucoup de la documentation nécessaire a été accumulée et partagée à travers des dossiers en ligne. Il est important de mentionner que certains documents importants qui devaient servir de moyens de vérification n'étaient malheureusement pas disponibles, ce qui a eu un impact sur l'évaluation. Le consultant a eu des discussions avec l'équipe de base et a tenu des appels additionnels avec 8 membres clés du personnel de l'UNCT, dont le CR, le représentant de l'UNFPA et du PNUD, le président du GTG et le Groupe de S&E, entre autres. Une première session technique a eu lieu en ligne avec le GTGDH, où la consultante a présenté le Scorecard : contexte, utilité, processus, évaluation et résultats, avec un

survol sur l'approche de l'intégration genre dites « responsive » qui sera le minimum exigence utilisé au cours de l'évaluation.

3. Plan d'action : Une deuxième session a eu lieu en ligne avec le GTGDH où les résultats de l'exercice ont été présentés et discutés. Les groupes responsables du programme (PMT), de la communication (UNCG), des opérations (OMT) et du GTGDH ont été invités à participer à cette session. Le GTGDH a ensuite été divisé en groupes pour examiner l'évaluation et proposer des actions pour aider l'UNCT à répondre aux exigences minimales du Gender Scorecard.
4. Rapports et commentaires : Les actions proposées ont ensuite été revues et modifiées pour garantir un plan durable, orienté vers l'action, et réalisable. Réexaminés par le GTGDH, un rapport final et un plan d'action ont été partagés avec le BCR et le CR, et présentés à l'UNCT en août 2022, selon son calendrier. Une session finale a été tenue avec le GTGDH pour discuter des prochaines étapes et du suivi et évaluation annuel pour le plan d'action, avec un rapport téléchargé sur la plateforme en ligne d'ONU Femmes.

Tableau résumé de processus pour la discussion et pour arriver à la finalisation du document

| Activité | Date-Période | Responsable |
|---|---------------------------|---|
| Réalisations | | |
| Partage de la liste des documents nécessaires pour l'évaluation de UNCT-SWAP Gender Scorecard | 16 mai 2022 | Consultante |
| Lancement officiel de l'exercice d'évaluation | 17 mai 2011 | Email du CR |
| Partage des documents disponibles pour l'évaluation UNCT-SWAP | 17mai-10 juin | BCR/UNFPA en collaboration avec autres staffs SNU |
| Enquête (sondage) en ligne concernant sur le genre et la culture organisationnelle | 20 mai-9 juin | BCR |
| Réunion extraordinaire du GTGDH pour la présentation de UNCT-SWAP Gender Scorecard | 24 mai 2022 | BCR/UNFPA/Consultante |
| Analyse des documents pour l'évaluation des indicateurs de performance sur UNCT-SWAP Gender Scorecard | | Consultante |
| Echange équipe de coordination de l'exercice (BCR/UNFPA) avec la consultante sur les documents requis/manquants et analyses préliminaires des indicateurs pour l'évaluation de UNCT-SWAP | 1 ^{er} juin 2022 | BCR/UNFPA/Consultante |
| Entretien entre la Consultante et les informateurs clés de UNCT-SWAP Gender Scorecard (CR, Représentant UNFPA et Conseillère en DH (co-lead GTGDH), Représentant UNDP, Responsable GISE, etc. | 30 mai-9 juin 2022 | Consultante |
| Réunion de discussion sur les analyses préliminaires de l'évaluation | 15 juin 2022 | BCR/UNFPA/Consultante |
| Réunion du GTGDH (PMT, UNCG, OMT invités) : présentation de résultats de l'évaluation et préparation du Plan d'actions UNCT-SWAP | 16 juin 2022 | BCR/UNFPA/Consultante |
| Réunion et travaux de groupe pour la préparation du Plan d'actions de UNCT-SWAP (PMT, UNCG, OMT, GTGDH) | 16 juin – 29 juin 2022 | BCR/UNFPA/UNDP |
| Réunion du GTGDH pour examen du Plan d'action avec les commentaires de la consultante | 15 juillet 2022 | GTGDH |

| | | |
|---|--------------------|-----------------------|
| Présentation des résultats et Plans d'action aux membres PMT (envoi préalable 16 juillet) | 19 juillet 2022 | BCR/UNFPA |
| Dernier échange avec la consultante avant finalisation du rapport | 21 juillet 2022 | BCR/UNFPA/Consultante |
| Envoi du rapport final pour commentaire du Coordonnateur Résident | 22 juillet 2022 | BCR |
| Envoi du rapport d'évaluation de UNCT-SWAP Gender Scorecard au Helpdesk pour l'assurance de qualité | 22 août | En ligne |
| Présentation des résultats de l'évaluation et de Plan d'action à UNCT | Prévu 30 août 2022 | BCR/UNFP |

Contexte pays

L'évaluation du Gender Scorecard a été menée à Madagascar de mai à juillet 2022 avec présentation à l'UNCT en août. L'évaluation s'est faite à la fin de l'actuel UNSDCF (2021-2023), et présente un moment opportun pour que cette analyse puisse éclairer le prochain processus de planification et de développement de l'UNSDCF par l'UNCT. Cependant, l'exercice s'est basé sur l'UNSDCF présentement en cours, qui, de base, s'est fondé sur l'engagement pris par Madagascar en septembre 2015 avec l'ensemble des Nations à mettre en œuvre l'Agenda 2030 et les recommandations de l'Examen Périodique Universel. L'UNSDCF, axée sur une série de défis cruciaux identifiés lors d'une large consultation nationale, et bâtie sur les avantages comparatifs de l'UNCT à Madagascar, se matérialise en 36 produits et 12 effets, concrétisant à travers 4 priorités stratégiques :

1. Renforcer la bonne gouvernance, l'état de droit et la sécurité ;
2. Assurer le développement du capital humain ;
3. Impulser la productivité du travail et la création d'emplois productifs pour des revenus décents ;
4. Renforcer la gestion durable, résiliente et inclusive de l'environnement.

Madagascar a été durement touché par la récente pandémie de Covid-19, ce qui a exacerbé les ralentissements économiques, et a été aggravés par les effets croissants et dévastateurs du changement climatique sur le pays. Les femmes sont disproportionnellement touchées par la pauvreté, la discrimination et l'exploitation, et Madagascar a l'un des taux de violences sexuelles les plus élevés au monde. Pourtant, il y a des opportunités de changer les cadres normatifs, faire progresser l'autonomisation des femmes, et changer les comportements et les mentalités, alors que Madagascar fait un pas en avant vers le développement socio-économique et le renforcement de sa résilience.

L'appropriation de la promotion de l'égalité des sexes en tant que principe directeur et domaine d'intérêt important est mise en évidence tout au long de l'évaluation de l'UNCT-SWAP Scorecard. L'évaluation a également mis en évidence des domaines importants où un leadership, des ressources et une capacité technique accrues devront être dédiées afin d'atteindre les résultats non seulement du cadre de coopération présent, mais aussi celui en cours de développement. Combiné avec la profondeur et l'étendue des questions de genre au Madagascar, le plan d'action proposé fournit une base solide à partir de laquelle aller de l'avant pour une programmation plus coordonnée pour le GEWE au cours du prochain cycle de l'UNSDCF.

Système d'évaluation du Scorecard

Les résultats présentés ci-dessous révèlent la notation de chaque indicateur dans les sept domaines en Madagascar. Le système de notation se compose de quatre niveaux comme suit :

- Dépasse les exigences minimales

- Répond aux exigences minimales
- Se rapproche des exigences minimales
- Manque les exigences minimales

L'UNCT doit s'efforcer d'atteindre le niveau qui « répond aux exigences minimales » dans tous les sept domaines du Scorecard et leurs indicateurs, conformément aux orientations de l'UNDG. Cependant, répondre aux exigences minimales doit être considéré comme un point de départ à partir duquel les équipes de pays des Nations Unies peuvent travailler à intensifier leurs efforts pour les dépasser, obtenant ainsi de meilleurs résultats et servant de leaders sur le GEWE à l'échelle mondiale. Les équipes de pays des Nations Unies obtiennent la note « dépasse les exigences minimales », « répond aux exigences minimales » ou « se rapproche des exigences minimales » en fonction des critères auxquels les UNCTS peuvent concrètement faire preuve, comme indiqué pour chaque indicateur dans le Guide technique. Si l'UNCT ne parvient pas à satisfaire aux critères établis sous « se rapproche des exigences minimales », l'indicateur est noté comme « manque les exigences minimales ». Les résultats détaillés pour chaque indicateur sont présentés à l'annexe A.

Résultats par Dimension

1. Planification

Le bilan commun de pays (Rapport CCA) nécessite une analyse de genre complète, et pour approcher les exigences minimales du Gender Scorecard, il doit y avoir une analyse de genre dans au moins la moitié des secteurs analysés dans le CCA (ainsi qu'une analyse des causes sous-jacentes de l'inégalité et de la discrimination), et qu'au moins certaines des données sont ventilées par sexe et sensibles au genre. Le Guide technique précise en outre que pour répondre à ce critère, au moins 75 % des données (de population) doivent être ventilées par sexe. **Actuellement, le CCA manque les exigences minimales (indicateur 1.1)**, mais a un énorme potentiel pour une analyse genre complète pour éclairer efficacement le prochain UNSDCF, à travers ses priorités stratégiques jusqu'au cadre de résultats.

Présentement, **l'UNSDCF approche les exigences minimales de l'indicateur 1.2** de la dimension de planification. Aucune des priorités stratégiques n'intègre le genre ni l'autonomisation des femmes, et il n'y a pas de résultat qui est particulièrement ciblé sur l'autonomisation des femmes ou l'égalité des sexes. Sous chaque priorité stratégique, il y a 3 effets pour un total de 12 effets dans le cadre de coopération. 3 de ces 12 effets intègre une analyse genre, mentionne l'égalité des sexes et/ou l'autonomisation des femmes, ce qui aide l'UNCT à approcher des critères requises pour cet indicateur. Comme le précise le Guide technique, le but n'est pas de seulement de faire l'ajout des femmes ou de la mention de genre, mais établir visiblement l'analyse et l'intégration genre tout au long des résultats, des effets, des produits, et des indicateurs du cadre de coopération. Il y a un grand potentiel pour l'UNCT de réaliser un CCA qui a une forte analyse genre qui peut guider l'intégration genre et de l'égalité des sexes dans les résultats et à travers le prochain UNSDCF.

Les indicateurs du cadre de résultats de l'UNSDCF approchent les exigences minimales de l'indicateur 1.3. Il y a un total de 152 indicateurs dans le UNSDCF 2021-2023. Parmi ces indicateurs sur 4 priorités stratégiques, 111 indicateurs sont aveugles aux changements par rapport à l'égalité des sexes, et ne sont pas désagrégés par sexe. 41 indicateurs, par contre, mesurent des changements par rapport à l'égalité des sexes, et sont ventilés par sexe : cela fait un total de 26.9% des indicateurs. Pour approcher les exigences minimales du Gender Scorecard, il faut que 20 à 33% des indicateurs de résultats et de produits du UNSDCF mesurent les changements en matière d'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes conformément aux cibles des ODD, y compris l'ODD 5. Cependant, tandis que l'UNCT approche les exigences minimales de l'indicateur, il y

une grande différence parmi les différents indicateurs du cadre de coopération, quand une évaluation est faite selon la priorité stratégique. Les actions dans le plan d'action du Scorecard soutiendra l'équipe de pays des Nations Unies dans l'intégration genre dans les indicateurs de chaque priorité stratégique du nouveau cadre de coopération, qui font parties des outils clés pour suivre les progrès et les défis vers l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans la programmation de l'UNCT Madagascar.

2. Programmation et suivi et évaluation

Un aperçu des conclusions de l'évaluation la dimension 2, couvrant les programmes conjoints (JP), la communication et le plaidoyer et le suivi et l'évaluation de l'UNSDCF démontre le potentiel de GEWE au sein des programmes conjoints. Cependant, au moment de l'exercice, l'UNCT à Madagascar **manque les exigences minimales pour l'indicateur 2.1**. Dans l'ensemble, il n'y a pas un programme conjoint qui se concentre spécifiquement sur l'égalité des sexes ou l'autonomisation des femmes au cours de ce cycle de l'UNSDCF. En outre, alors que certains programmes conjoints sont effectivement sensibles au genre avec plusieurs activités qui se penchent sur l'autonomisation des femmes et la prévention et réponse au violence basée sur le genre, aucun ne s'y concentre de manière dites 'responsive' ou 'transformateur' (GEM 2 et 3), et le genre n'est pas systématiquement intégré dans les cadres de résultats des programmes, ni suffisamment intégré lors de l'analyse du contexte ou dans les priorités du programme conjoint. L'UNCT a mis en place un système avec une matrice à remplir et un SOP pour assurer l'intégration du genre dans les programmes conjoints. Cependant, à partir de l'analyse des programmes conjoints actuels et terminés, ces matrices ont la possibilité d'assurer plus efficacement une intégration genre dans le processus de critères nécessaires pour les programmes conjoints. L'analyse complète pour chaque programme conjoint est en évidence dans l'annexe A.

L'UNCT approche les exigences minimales pour l'indicateur 2.2 sur la communication et plaidoyer sensible au genre. L'UNCT a conjointement conçu et mis en œuvre des événements pour la Journée internationale de la femme de mars 2022, ainsi qu'avoir publié des articles sur la promotion de l'autonomisation des femmes et de l'égalité des sexes au cours de la dernière année de ce cycle de l'UNSDCF. L'UNCT a une opportunité de consolider l'intégration genre dans leur communication et plaidoyer en intégrant le genre visiblement dans le plan de travail annuel du groupe de communication, et peut élargir les domaines de focus par rapport à l'autonomisation des femmes dans leurs communications, par exemple dans les secteurs non-traditionnels, surtout visant le changement climatique, l'infrastructure, 'Femmes, paix et sécurité' ou le transport.

Le suivi et l'évaluation sont un processus fondamental pour assurer que l'UNCT identifie ses progrès et ses défis en matière d'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. **L'UNCT à Madagascar manques les exigences minimales pour l'indicateur 2.3.** Dans le processus de conception et de développement du nouveau UNSDCF, il est possible d'accroître les capacités de l'UNCT dans cette dimension, par exemple : de fournir une formation au groupe S&E sur le suivi sensible au genre, et d'intégrer une optique sensible au genre dans les examens à mi-parcours ou annuels du UNSDCF.

3. Partenariats

En examinant la documentation sur la dimension de partenariats (collaboration avec le gouvernement sur GEWE et collaboration avec les WRO ou les OSC GEWE), il existe des initiatives claires et dédiées avec différents homologues gouvernementaux pour sensibiliser, renforcer les capacités et motiver l'action sur le genre et vers l'égalité des sexes. **L'UNCT à Madagascar répond aux exigences minimales pour l'indicateur 3.1.** Le projet « Système de protection sociale intégré et inclusif » (2019- janvier 2022) vise à soutenir le gouvernement de Madagascar dans le renforcement de son système de protection sociale et à le rendre plus sensible aux besoins des ménages extrêmement pauvres, avec un accent particulier sur les personnes vivant

avec un handicap. Entre autres initiatives, le paquet d'actions intégrés comprend des programmes de protection contre le VBG et des activités de promotion d'emploi décent. Le projet cible les femmes et les filles, y compris les victimes d'exploitation et d'abus sexuels, et le projet est lié à la CEDAW, ainsi qu'à l'ODD 5, indicateur 5.2, et les deux principaux partenaires gouvernementaux sont le Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme, et le Fond d'Intervention pour le Développement (FID). Le gouvernement de Madagascar a élaboré et publié un VNR pour les ODD en 2021, à laquelle l'UNCT a contribué, soutenant sa préparation utilisant une approche sensible au genre. Madagascar a également procédé à un processus de localisation des ODD, y inclus l'ODD lié au genre, ce qui pourrait être continué au cours du prochain UNSDCF, en incluant l'engagement non seulement avec le gouvernement, mais aussi avec les OSC qui travaillent sur les droits des femmes.

Il y'a cependant une grande opportunité, étant au début du processus de développement pour le nouveau cycle du UNSDCF, pour l'UNCT de s'engager plus profondément avec le mécanisme national pour les femmes dans le design du nouveau CCA, de l'élaboration des domaines stratégiques priorités, dans le cadre de résultats et dans la mise en oeuvre et le S&E du UNSDCF.

L'UNCT s'approche des exigences minimales de l'indicateur 3.2, en ce qui concerne la collaboration avec les ONGs et la société civil sur les droits des femmes ou le GEWE. Le projet « Consolider et accélérer les acquis de la paix à Madagascar durant la crise du COVID-19 » (date de démarrage du projet : 2020 pour une durée approximative de 12 mois) vise à conserver les acquis de paix face à l'épidémie de Covid au pays, en abordant l'enjeu des incidences en matière sécuritaire, de gouvernance, et de protection des droits des personnes les plus vulnérables, liées à la crise sanitaire. Le projet cible en particulier les femmes, les filles et les personnes en situation d'handicap, et tous les indicateurs du cadre de résultats du projet sont ventilées par sexe et par âge. Le troisième résultat vise la VBG, ainsi que les produits liés au résultat 3, visant la prévention et réponse au VGB. Les deux principaux partenaires non-gouvernementaux sont Gender Links et le Conseil National des Femmes de Madagascar. Présentement, il est difficile de vérifier si l'UNCT a contribué au renforcement substantiel de la participation et de l'engagement des ONGs dans la localisation ou implémentation des ODD liés au genre, et l'UNCT bénéficie d'un nouveau cycle UNSDCF pour s'engager avec les OSCs qui travaillent sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sur sa formulation.

4. Leadership et culture organisationnelle

Un leadership fort, cohérent et vocal sur les questions d'intégration du genre, d'autonomisation des femmes et d'égalité des sexes est nécessaire pour qu'il y ait des progrès et un impact au niveau non seulement du pays mais aussi au sein de l'UNCT. **Pour la dimension 4 du Scorecard, l'UNCT approche les exigences minimales pour l'indicateur 4.1 sur le leadership de l'UNCT engager à promouvoir l'égalité des sexes.** L'UNCT a une opportunité de mettre un accent sur les questions de GEWE dans leurs réunions, en veillant à ce que les développements normatifs au niveau pays, les examens (le VNR par exemple), les programmes sur GEWE, les événements ou journées dédiés aux femmes, ou l'intégration du genre dans la programmation et la politique restent une priorité dans leur travail. Le CR a effectivement fait l'intégration genre dans ses discours, ce qui pourrait être renforcé au cours de la prochaine année, et pourrait également être un objectif minimum pour les autres chefs d'agences dans leurs discours publics et leurs communications, surtout dans les secteurs dites non-traditionnels pour le genre. Pour une analyse plus approfondie, voir annexe A.

L'indicateur 4.2 est basé sur les réponses à un sondage de 10 questions sur la culture organisationnelle qui mesure la perception des répondants du soutien dans le lieu de travail par rapport au GEWE. Ce fut l'un des meilleurs résultats parmi les indicateurs du Gender Scorecard pour l'UNCT Madagascar, **qui a atteint les**

exigences minimales pour l'indicateur 4.2. A la clôture du sondage, 269 réponses ont été reçues (sur un total possible de 721 membres de personnel), avec 134 réponses des femmes et 134 réponses des hommes et l'exigence minimale de 65 % de notes positives ayant été atteinte pour toutes les questions concernant les aspects de l'égalité des sexes, de la discrimination et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Quelques questions étaient cependant nettement inférieures à d'autres, avec les questions sur les modalités de travail flexibles, si le système des Nations Unies a mis en place des procédures adéquates pour protéger la sécurité personnelle, et si le système des Nations Unies a mis en place des procédures adéquates pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel, l'exploitation et la abus d'autorité – tous ont obtenu un score juste au-dessus du seuil de 65 %, avec des différences notables entre les sexes.

C'est surtout évident sur les questions concernant les « procédures adéquates pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus d'autorité, » et Q11 si « l'ensemble des droits (maternité, paternité, allaitement) est suffisant pour soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. » Sur les deux, les femmes étaient plus susceptibles d'être neutres ou en désaccord avec ces énoncés dans leurs réponses. Ces écarts entre les sexes soulignent l'importance d'une analyse des données basée sur le genre et d'un soutien et d'initiatives efficaces pour développer et améliorer la culture organisationnelle pour tout le personnel.

Pour l'indicateur 4.3 sur la parité entre les sexes dans le personnel, l'UNCT manque les exigences minimales pour cet indicateur. À l'heure actuelle, il n'existe aucun mécanisme permettant de suivre le recrutement du personnel féminin et masculin au sein de l'UNCT qui puisse être utilisé régulièrement pour vérifier les niveaux de parité et embauche en vue d'atteindre des objectifs de parité pour les services généraux et tous les niveaux professionnels. Le plan d'action du Scorecard a plusieurs actions pour assurer une approche méthodique pour atteindre la parité, en particulier pour le personnel de service et celles qui occupent des postes de direction.

5. Architecture et capacités en genre

Sur les 4 critères définis par le premier indicateur pour la dimension 5 du Gender Scorecard, l'UNCT Madagascar **manque les exigences minimales de l'indicateur 5.1.** Conformément aux lignes directrices, au Gender Scorecard, et à la nouvelle orientation 2021 sur les GTGs de l'UNSDG, un GTG doit être présidé par un membre du personnel au cadre supérieur, tel qu'un représentant de l'une des agences de l'UNCT, qui doit, surtout, être un membre qui a le temps et les capacités concrètes pour présider sur le GTG et sur l'opérationnalisation de son plan d'action. Bien qu'il existe un mandat pour le groupe, celui-ci a été associé au Groupe des droits de l'homme à Madagascar. Il s'agit de s'assurer que les lacunes importantes en matière de capacité technique, de sensibilisation et de mise en œuvre liées au genre, à l'autonomisation des femmes et à la violence basée sur le genre sont comblées, et que le genre est mis au cœur de la programmation de l'UNCT et dans le prochain cadre de coopération. L'équipe de pays des Nations Unies a une excellente occasion de s'assurer que le GTG est un acteur important dans le développement du nouveau UNSDCF, y compris dans le rapport CCA, dans la conception des priorités stratégiques de l'UNSDCF, ainsi que dans le cadre de résultats, mais cela signifie que des changements structurels doivent être apportés au GTG.

Par rapport à l'indicateur 5.2, qui évalue si l'UNCT a développé des capacités adéquates pour l'intégration du genre, l'UNCT manque les exigences minimales pour l'indicateur. A l'heure actuelle, Il n'y a pas eu d'activité, de formation ou d'atelier inter-agences qui ait considérablement développé les capacités sur le genre ou l'autonomisation des femmes pour le personnel de l'UNCT au cours des 12 derniers mois à Madagascar. Il est cependant bien de voir qu'une formation GEM aura bientôt lieu, organisée par le BCR et ONU Femmes. Le GTG bénéficierait également d'une évaluation de ses capacités et de l'élaboration d'un plan

d'action court mais précis pour combler les lacunes identifiées par l'évaluation. En bref, il est nécessaire de veiller à ce que le GTG puisse être le moteur de l'intégration du genre pour l'équipe de pays des Nations Unies et son leadership, en particulier en cette période de développement du nouveau UNSDCF.

6. Ressources

Les ressources financières sont un indicateur clé de l'engagement en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Pour le moment, **l'UNCT manque les exigences minimales de l'indicateur 6.1 sur l'allocation et le suivi des ressources adéquates pour l'intégration du genre.** Cependant, L'UNCT a prévu d'engager avec ONU Femmes pour mener une formation sur l'application du GEM (gender equality marker), qui se tiendra en septembre 2022, et a la possibilité d'utiliser le GEM comme mécanisme de suivi financier vers l'égalité des sexes à travers sa programmation. L'UNCT peut également établir un objectif financier pour les programmes vers GEWE, sur lequel elle peut suivre ses progrès, en utilisant le GEM dans les plans d'actions joints du nouveau UNSDCF. Le plan Addis Abeba de financement transformateur pour l'égalité des sexes peut servir comme exemple pour un objectif financier (15%).

7. Résultats

Compte tenu du fait que l'UNCT est à mi-parcours d'un cycle UNSDCF assez court (2.5 ans), les résultats par rapport à la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au niveau de l'impact ou les effets ne seront probablement pas atteints avant plusieurs années. Cependant nous pouvons faire l'évaluation de progrès vers le résultat voulue, donc l'indicateur est formulé comme 'en bonne voie' ou 'réalisé', et à l'heure actuelle, **l'UNCT approche les exigences minimales pour l'indicateur 7.1.**

Comme le dit le Gender Scorecard, le test ultime de la performance de l'UNCT, ce sont les résultats sur le terrain. Pendant la période dont cette évaluation du Scorecard a été achevée, il est difficile de noter des progrès envers les différents résultats de l'UNSDCF. En revanche, il y a un chemin parcouru pour que l'UNCT ait obtenu quelques résultats. Cependant, en nous basant aussi sur les résultats des indicateurs du Scorecard de la dimension 1 (planification), dimension 2 (programmation et suivi et évaluation) et 6 (ressources), l'UNCT doit entreprendre des mesures concrètes pour répondre aux exigences de l'indicateur 7.1, « l'UNCT apporte une contribution significative à l'égalité des sexes dans le pays ». Il faut noter que les Nations Unies globalement essaient de progresser vers des résultats dites 'transformateur', qui contribuent à des changements dans les normes sociales, les valeurs culturelles, les structures de pouvoir et les causes profondes des inégalités de genre et de la discrimination. Il y a une grande opportunité pour que l'UNCT entame des actions à travers plusieurs dimensions du Scorecard pour atteindre ce but au cours du prochain UNSDCF.

Plan d'action pour une performance renforcée et coordonnée sur GEWE

Le plan d'action suivant a été conçu par le GTGDH sous la supervision et avec les conseils et des révisions de la consultante pour le processus du Gender Scorecard, et avec revu par le groupe de soutien SWAP et le BCR.

Les actions visent à établir une base fondamentale pour le travail de l'UNCT Madagascar sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, en particulier à ce moment opportun pour l'UNCT lors de la préparation d'un nouveau UNSDCF. Cela signifie qu'il y a des actions à l'échelle de l'équipe de pays des Nations Unies à entreprendre, en particulier dans les dimensions de la planification, de la programmation, du S&E et des ressources. Un fort renforcement des capacités sera également nécessaire pour que le GTG fonctionne comme un moteur d'intégration du genre dans tout le travail de l'équipe de pays des Nations Unies, avec une redevabilité quant à l'utilisation de ces nouvelles capacités.

Appropriation du plan d'action

Ce plan d'action a été conçu pour avoir des actions intégrées à travers l'équipe de pays des Nations Unies. Cependant, ce plan ne repose pas uniquement sur les épaules du GTG. Après tout, l'intégration de la dimension de genre est une priorité pour tout le personnel d'une équipe de pays des Nations Unies, et non seulement pour son personnel qui détient une fonction genre. Le PMT, le groupe de communication, le groupe de S&E et d'autres sont impliqués.

Mais, plus important encore, ce plan d'action est sous la responsabilité de la direction de l'équipe de pays des Nations Unies à Madagascar : les chefs d'agence et le CR. Non seulement est-ce que certaines actions relevant de la dimension 4 sur le leadership (et d'autres dimensions !) les concernent, mais l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi que des environnements de travail sûrs, égaux et inclusifs, sont une responsabilité qui leur incombe. Ce plan d'action est donc une priorité pour l'ensemble de l'UNCT, détenue et contrôlée par le leadership. Sans son support continue, des défis importants seront difficiles à combler.

Bien que ce plan d'action appartienne à l'UNCT, pour la mise en œuvre supervisée de ce plan d'action, un groupe inter-agences est proposé, de préférence composé de personnel des cadres supérieurs qui sont composés des différents groupes de travail déjà opérationnels. Des rapports trimestriels sont suggérés, à la direction de l'UNCT, pour maintenir la surveillance de la mise en œuvre du plan d'action et pour l'évaluation annuelle qui doit se faire sur cinq indicateurs. En effet, comme indiqué dans le Guide technique du Scorecard, un rapport annuel doit être réalisé sur 5 indicateurs choisis par le GTG/Group qui surveille la mise en œuvre du plan d'action (et d'autres si besoin). Le soutien d'ONU Femmes est disponible et tous les rapports doivent être soumis en ligne à la plate-forme du UNCT-SWAP Gender Scorecard.

Résumé du plan d'action septembre 2022- juin 2023

- 1) Analyse des résultats des analyses effectuées dans le cadre de l'exercice UNCT-SWAP suivi de mesures/actions à prendre
 - a. Sondage sur la culture organisationnelle
 - b. Analyse de parité de sexes
 - c. Résultats de l'évaluation UNCT-SWAP Gender Scorecard
- 2) Evaluation de l'actuel UNSDCF en mettant en exergue le progrès sur les données sur le genre et les progrès en matière de genre, conformément au cadre de résultats de l'UNSDCF et au CCA
- 3) Forte implication du GTGDH et GDA ainsi que la partie nationale (Gouvernement et Société civile) dans la formulation des CCA et UNSDCF
 - a. Documentation de tout le processus
 - b. Assurance qualité de l'intégration du genre (analyse genre visible, formulation des indicateurs sensibles au genre, désagrégation des données, % des indicateurs sensibles au genre)
 - c. Désignation de points focaux genre dans chaque groupe effet de UNSDCF
- 4) Renforcement des capacités des membres de GTGDH, du Gouvernement, UNCT
 - a. Intégration genre (Analyse de genre, principes directeurs de l'UNSDCF, intégration genre dans la programmation, estimation des ressources)
 - b. GEM
 - c. Collecte de données
 - d. Méthodologies et outils d'intégration de genre dans les phases du cycle de projet

- e. Promotion et la protection des droits humains, en particulier l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes et des filles.
- 5) Mise à jour des 'SOPs de l'UNCT pour la préparation des réponses aux appels à proposition' avec inclusion de GEWE comme un principe directeur
- 6) Développement de plan de travail de UNCG pour 2023 incluant des activités concernant le GEWE
 - a. Plan de communication sensible au genre
 - b. Célébration des journées thématiques soutenant le genre et GEWE
 - c. Inclusion de l'aspect lié à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les discours du CR aux événements.
- 7) Analyse de la structure de GTGDH, évaluation des capacités de GTGDH et préparation du plan d'action du GTGDH à valider par UNCT
- 8) Mise en œuvre d'au moins deux initiatives conjointes
- 9) Inclure des thématiques sur genre dans les réunions de PMT/UNCT

Plan d'action 2022-2023

UNCT SWAP- Rapport sur les indicateurs du Tableau de bord SWAP de l'UNCT

Ce plan d'action a été développé comme outil de travail pour faciliter l'identification des points d'action qui adressent ou renforcent la performance pour chaque indicateur. La matrice permet de développer des points d'action pour chacun des critères par lesquels l'indicateur est évalué.

| Indicateur: 1.1 CCA | | | | | | Notation : |
|--|----------------------|--|--|--|---------------------|---|
| Critères | Atteint /non atteint | Action | Responsabilité | Ressources requises et source | Calendrier | Explication et liens avec le Scorecard |
| A. L'analyse de genre est mise en évidence dans la majorité des secteurs, y compris les causes sous-jacentes de l'inégalité et de la discrimination entre les sexes, conformément aux priorités des SDG, notamment le SDG 5. | Non atteint | Utiliser le GTGDH et l'appui technique d'ONU Femmes BR pour assurer que chaque section est intégrée par le genre. Ou possible, l'analyse devrait se cibler sur les personnes les plus en difficulté. Conformément à aux TdR de la Task Force UNSDCF, avoir comme une de ses priorités l'intégration genre dans le développement de l'UNSDCF | GTGDH, en consultation avec la Task Force UNSDCF | Collecte de données manquantes Formation sur l'analyse genre / Conseil technique de l'ONU Femmes BR | Avant décembre 2022 | Le CCA est la base sur laquelle les initiatives du UNSDCF sont développées, formant ainsi le cadre de résultats. Une forte analyse de genre est nécessaire, ce qui signifie que les capacités doivent être développées et le genre intégré dans le processus de conception de l'UNSDCF. |

| | | | | | | |
|---|--------------------|---|--|--|------------------------|---|
| | | Former le GTGDH, le GD&A et d'autre personnel impliqué dans le processus sur la façon de mener une analyse de genre, ainsi que sur les principes directeurs de l'UNSDCF. | | | | |
| B. Quelques/toutes données ventilées par sexe et sensibles à la dimension de genre. | Non atteint | Ventiler les données par sexe surtout pour les données sur la population / noter ou ces données n'existent pas, et inclure des données pour des indicateurs sensibles au genre. | GD&A en consultation avec le GTGDH et la Task Force UNSDCF | | Avant de décembre 2022 | Sans données ventilées par sexe, il est difficile de développer des actions efficaces. Le fait de noter les lacunes dans les données sur le genre aidera également à les combler. |

| Indicateur: 1.2 Résultats du UNSDCF | | | | | | Notation : |
|-------------------------------------|----------------------|--------|----------------|-------------------------------|------------|--|
| Critères | Atteint /non atteint | Action | Responsabilité | Ressources requises et source | Calendrier | Explication et liens avec le Scorecard |

| | | | | | | |
|---|---------------------------|---|---|--|------------------------|--|
| <p>A. L' EFAP (égalité des femmes et autonomisation des femmes) est visiblement intégrée dans les domaines de résultat de l' UNSDCF</p> | <p>Non atteint</p> | <p>Intégrer le genre de manière visible dans les résultats de l'UNSDCF suivant le guide technique du SWAP et basée sur l'analyse genre dans le CCA.</p> | <p>Task Force UNSDCF avec soutien du GTGDH et d'ONU Femmes BR</p> | <p>Formation sur les principes directeurs, formation sur l'intégration du genre dans la programmation (Voir https://portal.tainingcentre.unwomen.org/unw-catalog-mobile/ Results-based management course)</p> | <p>Avant juin 2023</p> | <p>En mettant l'accent sur la dimension de genre de chaque résultat, l'égalité des sexes devient une priorité pour l'équipe de pays des Nations Unies à accomplir à travers le cadre de résultats.</p> |
|---|---------------------------|---|---|--|------------------------|--|

| Indicateur: 1.3 Indicateurs du UNSDCF | | | | | | Notation : |
|--|----------------------|--|--|---|----------------|---|
| Critères | Atteint /non atteint | Action | Responsabilité | Ressources requises et source | Calendrier | Explication et liens avec le Scorecard |
| (Comment faire avancer le) pourcentage des indicateurs de résultats de l'UNSDCF qui mesurent les changements dans l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes conformément aux objectifs des ODDs y compris le ODD 5. | Non atteint | <p>Veiller à ce que chaque domaine d'effet et de produit ait des indicateurs sensibles au genre et/ou ventilés par sexe, mesurant à la fois les progrès qualitatifs et quantitatifs vers l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.</p> <p>Viser qu'un minimum de 33-50% des indicateurs soient sensible au genre et/ou ventilés par sexe sous chaque résultat/produit.</p> <p>Appui national : inclure les partenaires /responsables nationaux dans les formations sur les principes directeurs.</p> | <p>GD&A en consultation avec le GTGDH et la Task Force UNSDCF</p> <p>Soutient d'ONU Femmes du BR</p> | Formation sur l'intégration genre à travers le cadre de résultats | Avant mai 2023 | Sans indicateurs sensibles au genre, nous ne pouvons pas mesurer nos progrès vers GEWE. Le minimum est précisé par le Gender Scorecard. |

| Indicateur: 2.1 Programmes conjoints | | | | | | Notation : |
|---|----------------------|--|-------------------|---|---------------|---|
| Critères | Atteint /non atteint | Action | Responsabilité | Ressources requises et source | Calendrier | Explication et liens avec le Scorecard |
| A. L'égalité entre les sexes est visiblement une priorité pour au moins 50 % des PCs opérationnels au moment de l'évaluation | Non atteint | <p>Mettre à jour les 'SOPs de l'UNCT pour la préparation des réponses aux appels à proposition' et inclure le GEWE comme un principe directeur, préciser ou doit se trouver une analyse genre et l'intégration genre (cadre de résultats/application GEM/etc.) Présenter au GTGDH et UNCT pour distribuer aux agences.</p> <p>Mettre à jour la 'grille de l'UNCT pour la sélection de PCs' et renforcer les dimensions GEWE comme critère de sélection pour chaque projet joint.</p> | BCR et PMT | Formation pour agences qui formulent des programmes jointes | 30 Aout, 2022 | Veiller à ce que le processus de conception et les critères de sélection indiquent clairement où une analyse de genre est nécessaire, où l'intégration du genre est attendue et le niveau de GEWE attendu (responsive ou transformative) soutiendra l'atteint du Scorecard. |
| B. Un programme conjoint sur la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est opérationnel sur la période actuelle de l' UNSDCF | | Développer, dans le cadre de l'actuel UNSDCF, un projet conjoint sur GEWE, se concentrant de préférence | PNUD/UNFPA/UNICEF | Comme Dimension 1 par rapport | 2022-2023 | Le nouveau UNSDCF offre une opportunité pour de nouveaux projets axés |

| | | | | |
|--|--|----------------|----------------|------------------------------|
| | <p>sur un secteur non traditionnel (changement climatique, par exemple), mais avec des éléments transversaux qui soulignent les avantages stratégiques des agences.</p> <p>Impliquer les donateurs dans le processus de développement et mise en œuvre de programme pour la promotion de genre pour obtenir leur soutien (ou favoriser les échanges avec donateurs).</p> <p>Renforcer les capacités des points focaux GTGDH sur les méthodologies et les outils d'intégration de genre dans les phases du cycle de projet.</p> | /ONU Femmes | aux formations | sur les dimensions de genre. |
|--|--|----------------|----------------|------------------------------|

| Indicateur: 2.2 La communication et le plaidoyer abordent les domaines d'inégalité entre les sexes | | | | | | Notation : |
|--|----------------------|--|----------------------------|-------------------------------|---------------------|---|
| Critères | Atteint /non atteint | Action | Responsabilité | Ressources requises et source | Calendrier | Explication et liens avec le Scorecard |
| A. L'équipe de pays des Nations unies a contribué en collaboration à au moins : une activité de communication conjointe sur la GEWE, ET UNE campagne de sensibilisation sur le GEWE au cours de l'année écoulée. | Non atteint | Organiser une activité à travers la célébration des Journées à thèmes GEEW (8 mars et 16 jours contre le VBG). Organiser une activité en dehors des journées à thèmes GEWE. | GTGDH avec UNCG | | Avant fin mars 2023 | Un plan de communication sensible au genre soutiendra davantage de campagnes de sensibilisation et de communication sur GEWE, tandis que les activités à l'intérieur et à l'extérieur des journées de la femme soutiendront le plaidoyer GEWE comme priorité important pour l'UNCT. |
| B. Le plan de travail annuel du groupe de communication inter institutions ou son équivalent comprend la communication et la défense de la GEEW | | Développer un plan de travail de l'UNCG pour 2023 incluant des activités concernant le GEWE, avec au moins une activité ou le genre est souligner dans un domaine thématique non traditionnel (infrastructure, transport, changement climatique) | UNCG avec soutien du GTGDH | | Avant février 2023 | |

| Indicateur: 2.3 Suivi et évaluation du UNSDCF | | | | | | Notation : |
|---|----------------------|---|---|-------------------------------|----------------------------|---|
| Critères | Atteint /non atteint | Action | Responsabilité | Ressources requises et source | Calendrier | Explication et liens avec le Scorecard |
| A. Les données de la matrice des résultats de l'UNSDCF pour les indicateurs sensibles au genre ont été recueillies comme prévu | Non | Avoir dans chaque groupe effet un point focaux genre avec un focus sur l'intégration genre et collecte de données ventilées par sexe pour les indicateurs de l'UNSDCF selon un calendrier établi. | Groupes de résultats en consultations avec GD&A | | Décembre 2022-février 2023 | Cela aidera à la collecte de données pour combler les lacunes en matière de données sur le genre. |
| B. Les examens/évaluations de l'UNSDCF évaluent les progrès par rapport aux résultats spécifiques au genre | Non | Conduire l'évaluation légère de l'UNSDCF de manière à permettre d'évaluer les progrès par rapport aux résultats spécifiques au genre. Mettre en évidence dans le rapport de l'évaluation, les données sur le genre et les progrès en matière de genre, conformément au cadre de résultats de l'UNSDCF et au CCA. | GTGDH avec BCR et GD&A | | Décembre 2022-février 2023 | Les évaluations sont des processus clés pour comprendre les progrès, identifier les défis et modifier la programmation si nécessaire - tout en présentant des opportunités. La mise en évidence de GEWE soutiendra un S&E efficace. |
| C. Le groupe M&E ou l'équivalent a reçu une formation technique sur le S&E sensible au genre au moins une fois au cours du cycle actuel de l'UNSDCF ; | Non | Inclure le GD&A, les groupes de résultats et le GTGDH à la formation sur le GEM. Collaborer avec ONU Femmes BR pour | BCR qui organise avec ONU Femmes | | Avant janvier 2023 | Le renforcement des capacités est nécessaire pour que les équipes techniques de S&E intègrent une |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | l'organisation d'une formation sur le S&E sensible au genre, et refaire formation RBM en ligne pour le GD&A. | | | | perspective de genre dans leur approche. |
|--|--|--|--|--|--|--|

| Indicateur: 3.1 Engagement avec le gouvernement | | | | | | Notation : |
|--|----------------------|---|--------------------------|-------------------------------|-----------------|--|
| Critères | Atteint /non atteint | Action | Responsabilité | Ressources requises et source | Calendrier | Explication et liens avec le Scorecard |
| A. L'UNCT a collaboré avec au moins une agence gouvernementale sur une initiative conjointe qui favorise l'égalité des sexes dans le cadre du cycle actuel de l'UNSDCF | Atteint | Renforcer les capacités du gouvernement pour la promotion et la protection des droits humains, en particulier l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes et des filles, à Madagascar. Soutenir le gouvernement de Madagascar pour renforcer le système de protection sociale. | PNUD, OIM, UNICEF, UNFPA | | Avant juin 2023 | Bien que cet indicateur ait été atteint, un engagement et une collaboration supplémentaires renforceront le travail du gouvernement sur GEWE et assureront la collaboration avec le mécanisme national |

| | | | | | | |
|---|------------|--|------------------------|--|--|-------------------------------------|
| | | Contribuer à l'élaboration de programmes de protection contre la VBG, avec une composante AGR obligatoire. | | | | des femmes pour le prochain UNSDCF. |
| B. La « National Women Machinery » participe aux consultations de l'UNSDCF : analyse du pays, établissement des priorités stratégiques, mise en œuvre, suivi et évaluation. | Non | Engager le Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme à participer au processus du développement de l'UNSDCF 2024-2028 (consultations, priorisation, etc.) : établir un calendrier de consultations avec contacts clés. | Task Force UNSDCF | | Septembre-octobre 2022 (CCA) Décembre 2022 Avant fin décembre 2022 | |
| C. L'UNCT a apporté au moins une contribution au renforcement substantiel de la participation et de l'engagement du gouvernement dans la localisation et/ou la mise en œuvre des SDG liés au genre | | Faire le suivi de la mise en œuvre du programme de la localisation des ODD, avec engagement avec OSC et le gouvernement sur ODD 5. | PNUD et autres agences | | Continu avant Juin 2023 | |

| Indicateur: 3.2 Collaboration avec les OSC de GEWE | | | | | | Notation : |
|---|----------------------|--|--|-------------------------------|--------------------------------|--|
| Critères | Atteint /non atteint | Action | Responsabilité | Ressources requises et source | Calendrier | Explication et liens avec le Scorecard |
| A. L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec les OSC de la GEEW et les défenseurs des droits des femmes sur au moins une initiative conjointe qui favorise l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le cadre du cycle actuel de l'UNSDCF | Non atteint | <p>Collaboration sur minimum de deux initiative conjointes. Reference est faite au Guide Technique du Scorecard, p 43 :</p> <p>« Un programme commun ; campagne de plaidoyer ; production d'un produit de connaissance ; soutien à la préparation du rapport alternatif sur la CEDAW ; et un programme de formation de fond. Les initiatives ponctuelles ou ponctuelles ne répondent pas aux exigences ; l'initiative conjointe nécessite un cadre de collaboration convenu conjointement par tous les partenaires. »</p> | <p>PNUD, UNFPA, autres Agences SNU</p> | | <p>Avant fin décembre 2022</p> | <p>Ici, l'équipe de pays des Nations Unies et le GTG n'ont pas encore identifié d'initiatives clés. Ce faisant, ils doivent tenir compte des directives et s'assurer que l'engagement est coordonné, efficace et répond aux besoins et aux priorités des deux parties.</p> |

| | | | | | | |
|--|--------------------|---|----------------------|--|--|--|
| B. Participation des OSC au processus d'élaboration et suivi de l'UNDAF | Non | Impliquer les OSCs aux consultations du CCA et de priorisation stratégique de l'UNSDCF 2024-2028 : établir un calendrier de consultations avec contacts clés avec un focus sur une diversité de voix. | Task Force UNSDCF | | Septembre-octobre 2022 (CCA) Décembre 2022 (priorisation stratégique) | |
| C. L'UNCT a apporté au moins une contribution au renforcement substantiel de la participation et de l'engagement des OSC de la GEEW dans la localisation et/ou la mise en œuvre des SDG liés au genre | Non atteint | Engagement avec les OSC sur la localisation de l'ODD 5 au cours de l'activité dirigée par le PNUD (3.1C) | PNUD et autre Agence | | Avant juin 2023 | Bien qu'il s'agisse d'une bonne initiative, le PNUD devra se coordonner avec d'autres agences afin de répondre aux exigences du Scorecard. |

| Indicateur: 4.1 Leadership | | | | | | Notation : |
|----------------------------|-------------------------|--------|----------------|-------------------------------|------------|--|
| Critères | Atteint/ non atteint | Action | Responsabilité | Ressources requises et source | Calendrier | Explication et liens avec le Scorecard |

| | | | | | | |
|--|---------------------------|--|---|--|---------------------------|--|
| <p>A. L'égalité des sexes est un sujet de discussion régulier dans les réunions de la HOA au cours des 12 derniers mois</p> | <p>Non atteint</p> | <p>Identifier les thèmes à discuter au sein de l'UNCT au cours d'une année (événement, rapport à produire, loi, résultat de l'analyse de parité ou autres documents stratégiques)</p> <p>Inclure systématiquement les thèmes dans l'ordre du jour de la réunion de UNCT.</p> | <p>Toutes les agences avec le soutien du GTGDH.</p> | | <p>Septembre 2022</p> | <p>Tenir UNCT informée régulièrement sur les actions à prendre sur le genre pour discussion et prise de décision, atteindra les critères du Scorecard.</p> |
| <p>B. Le CR a fait preuve de leadership et a été un champion public de la défense de l'égalité des sexes pendant les 12 derniers mois</p> | <p>Atteint</p> | <p>Assurer la participation du CR et la préparation de son discours en incluant l'aspect lié à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.</p> | <p>BCR avec soutiendu GTGDH et UNCG.</p> | | <p>A chaque événement</p> | <p>Ceci montre l'engagement de UNCT avec implication personnelle du CR dans la promotion de l'égalité des sexes</p> |

Indicateur: 4.2 Culture organisationnelle

Notation :

| Critères | Atteint/ non atteint | Action | Responsabilité | Ressources requis es et source | Calendrier | Explication et liens avec le Scorecard |
|--|----------------------------|---|---|---|--------------------|---|
| Avancer le pourcentage de notes positives dans les résultats de l'enquête sur la perception du personnel de l'environnement organisationnel pour la promotion de l'égalité des sexes, tenant compte des notes les plus basses et réduire les écarts entre femmes et hommes. | Atteint | Analyser au sein de UNCT les résultats du sondage (écarts base sur le sexe) concernant la perception de la sûreté, de la sécurité, des mécanismes de rapportage et des politiques relatives aux modalités de travail et proposer des actions pour combler les écarts. | Leadership UNCT OMT/Groupe Ressources Humaines et GTGDH | | Calendrier UNCT | Des différences dans les réponses au sondage étaient apparentes entre les sexes. Il est important de noter que l'UNCT est responsable des environnements de travail sûrs et inclusifs pour tout le personnel - pour répondre aux exigences. |

| Indicateur: 4.3 Parité | | | | | | Notation : |
|------------------------|----------------------------|--------|----------------|---|------------|---|
| Critères | Atteint /non atteint | Action | Responsabilité | Ressources requis es et source | Calendrier | Explication et liens avec le Scorecard |

| | | | | | | |
|--|---------------------------|--|--|--|-----------------------|--|
| <p>A. L'UNCT a mis en place un mécanisme de suivi de la parité des sexes dans le personnel qui est régulièrement utilisé pour contrôler les niveaux de parité pour les agents des services généraux et tous les niveaux professionnels</p> | <p>Non atteint</p> | <p>Développer et mettre en place un mécanisme de suivi du recrutement (mise en place de base de données des staffs des Agences à mettre à jour régulièrement)</p> | <p>OMT/ Groupe ressources humaines</p> | | <p>Juin 2023</p> | <p>Documenter l'évolution des efforts déployés en matière d'égalité des sexes vers la parité</p> |
| <p>B. L'équipe de pays des Nations unies peut démontrer des tendances positives vers la réalisation des engagements de parité</p> | <p>Non atteint</p> | <p>Documenter les progrès enregistrés sur les engagements de parités à l'issu des analyses des résultats à l'issu du suivi de recrutement et inclure dans les réunions de UNCT (voir indicateur 4.1)</p> | | | <p>Septembre 2022</p> | <p>Documenter l'évolution des efforts déployés en matière d'égalité des sexes</p> |
| <p>C. La stratégie des opérations commerciales (BOS) comprend des actions et des indicateurs sexospécifiques dans au moins un domaine des opérations commerciales afin de favoriser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (Pour dépasser les exigences minimales)</p> | <p>Non atteint</p> | <p>Assurer que le BOS inclut et définit un code de conduite avec des sanctions bien définies</p> <p>Mettre en place un mécanisme pour remonter les problèmes</p> | <p>OMT</p> | | <p>Avril 2023</p> | |

| Indicateur: 5.1 Le mécanisme de coordination sur les questions de genre à les capacités pour influencer les UN sur le GEEW | | | | | | Notation : |
|--|----------------------|---|----------------|--|----------------------------------|---|
| Critères | Atteint /non atteint | Action | Responsabilité | Ressources requises et source | Calendrier | Explication et liens avec le Scorecard |
| A. Un mécanisme de coordination pour l'égalité des genres est présidé par une HOA | Non atteint | Nommer un chef d'agence pour présider le GTGDH (Conseillère DH vice-présidente) | UNCT | | Décembre 2022 | Conformément aux orientations de l'UNSDG de mai 2021 et au Scorecard UNCT-SWAP, l'équipe de pays des Nations Unies peut augmenter les initiatives dans cette dimension. |
| B. Le groupe a un mandat et un plan de travail annuel approuvé | Non atteint | Mettre à jour les TdR du GTGDH Préparer un plan de travail pour le GTGDH en 2023 basé sur les résultats de l'évaluation des capacités des membres du GTGDH et les besoins de l'UNSDCF/processus par rapport au GEWE au pays. | GTGDH | Outil en ligne et soutient ONU Femmes. | Octobre 2022 Janvier 2023 | |

| | | | | | | |
|---|---------------------------|---|---|--|-----------------------|---|
| <p>C. Les membres comprennent au moins 50 % de cadres supérieurs (P4 et plus ; CNO et plus)</p> | <p>Non atteint</p> | <p>Mettre à jour la liste de membres du groupe en demandant aux agences de nommer du staff au niveau NOC ou P4 et plus (si disponibles).</p> | <p>Toutes les agences et sous le leadership de l'UNCT</p> | | <p>Septembre 2022</p> | |
| <p>D. Le groupe a apporté une contribution importante à l'UNSDCF, notamment à l'analyse du pays, à la définition des priorités stratégiques, au cadre de résultats et au suivi et à l'évaluation</p> | <p>Non atteint</p> | <p>Impliquer le GTGDH dans le processus d'élaboration du prochain UNSDCF (rôle de conseil et d'assurance qualité de l'intégration du genre dans le CCA et l'UNSDCF, surtout le cadre de résultats) : définir calendrier de travail en coopération avec Task Force UNSDCF.</p> | <p>Task Force UNSDCF GTGDH</p> | | <p>Juin 2023</p> | <p>Cela peut servir d'activité de renforcement des capacités pour toutes les équipes participant à l'élaboration de l'UNSDCF.</p> |

| Indicateur: 5.2 Les UNs ont développées des capacités adéquates pour l'intégration de la dimension de genre | | | | | | Notation : |
|--|----------------------|---|---|---|--|--|
| Critères | Atteint /non atteint | Action | Responsabilité | Ressources requises et source | Calendrier | Explication et liens avec le Scorecard |
| A. Au moins une importante activité interinstitutionnelle de renforcement des capacités en matière de genre pour le personnel des Nations unies a été menée au cours de l'année écoulée | | <p>Dans le cadre du processus d'élaboration de l'UNSDCF :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiser une formation sur le GEM - Organiser une formation sur l'intégration du genre dans la programmation en consultation avec ONU Femmes. | Task Force UNSDCF / GTGDH/ ONU Femmes | Formations par ONU Femmes (bureau régional) | Décembre 2022 | Au début d'un nouveau cycle de l'UNSDCF, il sera important de s'assurer que les initiatives de renforcement des capacités sont planifiées. |
| B. Un plan de développement des capacités basé sur une évaluation des capacités inter-agences est établi ou mis à jour au moins une fois par cycle de l'UNSDCF et les objectifs sont en bonne voie | | <p>À l'aide de l'outil d'évaluation des capacités d'ONU Femmes, effectuer une évaluation en ligne des capacités des membres du GTGDH.</p> <p>Établir un plan UNCT de développement de capacités basé sur une évaluation de</p> | GTGDH en collaboration avec le Groupe Ressources humains de l'OMT | | <p>Novembre 2022</p> <p>Février 2023</p> | Cela aidera à combler les lacunes en matière de capacité et de sensibilisation du GTG. |

| | | | | | | |
|--|--|--|---------------|--|-----------|---|
| | | capacités (pas plus de 3 formations). | | | | |
| C. Le matériel d'induction de l'UNCT comprend des engagements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes ainsi que les défis de développement connexes du pays | | Utiliser les résultats du CCA (avec intégration genre) pour informer un matériel d'induction pour les nouveaux membres du personnel. | GTGDH et UNCT | | Juin 2023 | Veiller à ce que le nouveau personnel soit bien informé des problèmes de GEWE et comprenne leur importance. |

| Indicateur: 6.1 Ressources | | | | | | Notation : |
|--|----------------------|--|-----------------|-------------------------------|----------------|--|
| Critères | Atteint /non atteint | Action | Responsabilité | Ressources requises et source | Calendrier | Explication et liens avec le Scorecard |
| A. L'équipe de pays des Nations unies a organisé au moins un événement de renforcement des capacités sur le marqueur "genre" au cours du cycle actuel de l'UNSDCF | Non | Mener la formation sur UNCT-SWAP et GEM et faire une estimation de ressources nécessaires pour atteindre au moins un 'GEM 2' pour les JWP. | BCR, ONU Femmes | | Septembre 2022 | L'utilisation du GEM comme mécanisme de suivi des dépenses financières soutiendra une programmation qui est systématiquement GEM2 ou GEM3. |

| | | | | | | |
|---|------------|---|-----------------|--|---------------|---|
| B. L'équipe de pays des Nations unies a établi et atteint un objectif financier pour l'allocation de programmes en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes | Non | Fixer un objectif sur l'allocation de ressources en matière de genre dans le nouveau UNSDCF. Inclure l'évaluation des dépenses en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes lors de revue annuelle de l'UNCT | PMT UNCT | | Décembre 2022 | Fixer une cible peut aider à orienter l'équipe de pays des Nations Unies vers un objectif de dépenses financières envers GEWE |
|---|------------|---|-----------------|--|---------------|---|

| Indicateur: 7.1 Résultats de GEEW | | | | | | Notation : |
|--|----------------------|--|----------------------|-------------------------------|-----------------|--|
| Critères | Atteint /non atteint | Action | Responsabilité | Ressources requises et source | Calendrier | Explication et liens avec le Scorecard |
| A. L'équipe de pays des Nations unies a obtenu ou est en passe d'obtenir certains résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, comme prévu dans les résultats de l'UNSDCF, conformément aux priorités des SDG, y compris la SDG 5 | Non | Organiser la formation au niveau des agences sur la programmation transformatrice en matière de genre. | BCR et ONU Femmes BR | | Avant juin 2023 | Les impacts sur la vie des gens sont la véritable mesure de l'efficacité du travail de l'équipe de pays des Nations Unies. La programmation transformatrice est essentielle pour comprendre comment programmer des résultats durables en |

| | | | | | | |
|---|--|--|--------------------|--|------------------------------|---------------------------------|
| | | | | | | matière d'intégration du genre. |
| B. L'UNCT a obtenu/est en voie d'obtenir tous les résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes prévus dans l'UNSDCF | | Mettre en évidence les résultats en matière d'égalité de genre et autonomisation des femmes dans le rapport d'évaluation de UNSDCF | Toutes les agences | | Décembre 2022 - février 2023 | |

Annexe A : Rapports par dimension et indicateur

Dimension 1 : Planification

| | |
|---|---|
| Indicateur: 1.1 Le bilan commun pays intègre l'analyse de genre | Note: Manque les exigences minimales |
| <p>Résultats et explication</p> <p><i>Indiquer les résultats par critères (a, b, c) avec des détails pertinents et des analyses</i></p> <p>Comme indiqué dans les directives internes de l'UNSDCF publiées par l'UNSDG à la mi-2019, "L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes font partie intégrante de la réalisation de l'Agenda 2030 et de tous les ODD. Pour intégrer l'importance de ces questions dans l'ensemble du cadre de coopération, les entités de développement des Nations Unies devraient placer l'égalité des sexes au cœur de la programmation, en favorisant la participation active et significative des femmes et des hommes et en autonomisant systématiquement les femmes et les filles, conformément aux exigences minimales convenues par le Groupe des Nations Unies pour le développement durable (UNSDG) dans le UNCT-SWAP Gender Scorecard (par. 20, p11)</p> <p>Pour ce faire, le bilan commun de pays (Rapport CCA) nécessite une analyse de genre complète, et pour approcher les exigences minimales du Gender Scorecard, il doit y avoir une analyse de genre dans au moins la moitié des secteurs analysés dans le CCA (ainsi qu'une analyse des causes sous-jacentes de l'inégalité et de la discrimination) et qu'au moins certaines des données sont ventilées par sexe et sensibles au genre. Le Guide technique précise en outre que pour répondre à ce critère, au moins 75 % des données (de population) doivent être ventilées par sexe.</p> <p>Actuellement, le CCA manque les exigences minimales. Il existe un énorme potentiel pour une analyse de genre complète, mais le CCA n'atteint pas cette cible, même dans sa courte section sur l'inégalité entre les sexes et la violence basée sur le genre (GBV). L'aperçu au début du texte ne mentionne pas de manière transversale le genre, ni spécifiquement sur l'égalité des sexes ou l'autonomisation des femmes. Dans tous les principaux secteurs d'analyse, on ne retrouve pas une analyse de genre spécifique ni transversale : à partir des informations liées au Covid-19 (pauvreté, emploi, services essentiels, taux de vaccination) et bien qu'il existe des données ventilées par sexe sur la santé maternelle et la</p> | |

planification familiale, ainsi que les résultats préliminaires d'une enquête initiée par UNFPA en 2020 sur les GBV pendant la pandémie, il y a un manque d'analyse ou de données ventilées par sexe sur les effets de la pandémie sur l'emploi, l'éducation et la sécurité alimentaire des femmes.

L'absence de données ventilées par sexe (une exigence minimale de base universellement reconnue dans la collecte et la présentation des données) et de données spécifiques au genre (non seulement désagrèges par sexes, mais qui mesurent les changements envers l'égalité des sexes tel que les données sur les expériences multidimensionnels des femmes, la pauvreté, le GBV, les femmes dans les positions de pouvoir, la santé sexuelle et reproductive, les perceptions des rôles et stéréotypes de genre, ou les pratiques néfastes, entre autre) est constante dans tout le texte. Selon le Guide technique, l'UNCT est censée noter où se situent ces lacunes dans les données basées sur le genre et discuter des implications de ces lacunes. Il est nécessaire à travers le rapport CCA de disposer de données cohérentes ventilées par sexe et d'une analyse de genre ; il y a aussi l'opportunité que l'analyse genre dépasse du niveau sectoriel, garantissant que les questions de genre qui recoupent les secteurs sont pleinement prises en compte.

Dans le premier secteur d'analyse, Peuple (p 31), la majorité des sous-thèmes sont aveugles au genre, y compris la transition démographique et l'éducation, et bien qu'il y ait un aperçu de la santé centrée sur les femmes (mortalité maternelle et couverture des soins de santé), les données manquent sur le GBV, et est peu couvert en ce qui concerne le VIH, ainsi que le reste des thèmes analysés sous la section sur la santé.

Au sein de la section portant sur la protection sociale, y compris l'(in) sécurité nutritionnelle, il y a peu d'analyse de genre. Bien qu'il y ait une section consacrée au genre, la majorité est concentrée sur le GBV. Une analyse de genre complète comprend l'accès aux ressources, le pouvoir et la prise de décision, le cadre normatif sur les droits et protection des femmes, les priorités des femmes, les traditions et croyances coutumières et l'agence et l'autonomisation des femmes. Actuellement, la section spécifique au genre mentionne les pratiques néfastes et il existe en effet des données, y compris sur la représentation des femmes dans les sphères politiques, mais il n'y a pas d'analyse de genre pour expliquer pourquoi ces inégalités existent ou comment et pourquoi elles se perpétuent - que ce soit de manière structurelle ou par des discriminations, des normes, stéréotypes ou croyances. Compte tenu de l'accent mis sur l'autonomisation économique des femmes dans l'ensemble de la programmation du système des Nations Unies, il est possible de se concentrer davantage sur cela au sein du CCA, ainsi que sur l'économie des soins et le double fardeau que les femmes ont à Madagascar, ce qui restreint sévèrement leur autonomisation et leur égalité.

Dans les sections suivantes sur l'accès à l'eau et la pollution de l'eau (p 51), il y a une analyse de genre, mais celle-ci est alors largement absente des sections importantes sur l'emploi, y compris sur le travail des enfants. Fait important, comme Madagascar est parmi les pays les plus vulnérables au changement climatique, cette section comporte une section consacrée à une analyse genre des effets du changement climatique – ce qui est très important. Bien qu'elle présente une bonne vue d'ensemble, elle n'est pas transversale et le leadership des femmes, leur appropriation des solutions et leur autonomisation économique sont absents des opportunités d'atténuation et d'adaptation aux effets du changement climatique.

Les sections suivantes sur la gouvernance institutionnelle, la paix et la prévention et la réponse à la violence sont largement aveugles au genre, manquant des occasions d'appliquer le cadre de l'Agenda pour femmes, la paix et la sécurité (UNSCR 1325), ainsi que d'inclure une analyse transversale de la violence basée sur le genre. D'autres sections sur l'insécurité et la corruption manquent également d'une analyse de genre.

Bien que le CCA ait une vue d'ensemble complète de l'aide publique au développement et des ODD, l'UNCT manque l'occasion de mettre en évidence le manque de financement qui est basé sur le genre et qui vise la sécurité, protection et l'autonomisation des femmes, en particulier dans les efforts de financement humanitaire. L'aperçu du progrès de Madagascar sur les ODD détient la section la plus courte sur l'ODD 5 (l'égalité des sexes), et manque une analyse de la manière dont l'ODD 5 n'est pas seulement un objectif en tant que tel, mais une condition préalable à la réalisation de tous les autres ODD, nécessitant un soutien supplémentaire. En outre, l'aperçu de la production nationale de données solides et fiables manque l'occasion de mettre en évidence les écarts entre les sexes et la disponibilité de données cohérentes ventilées par sexe, et devrait inclure une analyse de l'avantage comparatif des Nations Unies pour favoriser l'égalité des sexes dans le cadre de l'analyse plus large des avantages comparatifs.

Enfin, il n'y a pas d'analyse genre ciblée des personnes les plus vulnérables, et ces groupes de population manquent d'être pleinement reconnus et mentionnés dans le rapport CCA.

Preuves ou moyens de vérification

Analyse Commune de Pays, Madagascar 15 mai, 2020

Indicateur: 1.2 Intégration de l'égalité des sexes dans les résultats du UNSDCF

Note: Approche les exigences minimales

Résultats et explication

Indiquer les résultats par critères (a, b, c) avec des détails pertinents et des analyses

Pour approcher les exigences minimales du Gender Scorecard, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes doivent être visiblement intégrées dans quelques domaines de résultats conformes aux priorités des ODD, y compris l'ODD 5. En plus, pour répondre aux exigences minimales du Scorecard, tous les résultats doivent être intégrés en genre et l'autonomisation des femmes, et un résultat du UNSDCF doit cibler spécifiquement l'égalité des sexes.

Actuellement, les quatre priorités stratégiques de l'UNSDCF 2021-2023 sont les suivantes : (1) renforcer la bonne gouvernance, l'état de droit et la sécurité ; (2) assurer le développement du capital humain; (3) impulser la productivité du travail et la création d'emplois productifs pour des revenus décents et une économie compétitive; et (4) renforcer la gestion durable, résiliente et inclusive de l'environnement.

L'UNSDCF approche les exigences minimales de cet indicateur de la dimension de planification.

Aucune de ces priorités stratégiques n'intègre le genre ni l'autonomisation des femmes, et il n'y a pas de résultat ciblé sur l'autonomisation des femmes ou l'égalité des sexes. Sous chaque priorité stratégique, il y a 3 effets pour un total de 12 effets dans le cadre de coopération. Présentement, seulement 3 de ces 12 effets intègre une analyse genre, mentionne l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Donc ces quelques effets aident l'UNCT à 'approcher' les critères requis pour cet indicateur. Cependant, à la page 24 de l'UNSDCF, les défis qui ont conduit à la formulation des priorités stratégiques ne font aucune mention de l'inégalité entre les sexes ou du manque d'autonomisation des femmes, de la violence à l'égard des femmes ou des structures discriminatoires.

Sous la priorité stratégique 1, l'effet 1.1 note : D'ici 2030, les institutions nationales sont efficaces, responsables, transparentes et agissent dans un cadre constitutionnel et légal, dans l'observation de l'état de droit et le respect des droits humains, *l'égalité de genre*, la durabilité environnementale afin d'assurer une assise de légitimité politique.

Il y a aussi l'effet 1.3 : D'ici 2030, la société civile, les médias, les jeunes et *les femmes* participent de manière quantitative, qualitative, effective et responsable à la gestion des affaires publiques et à la réalisation des ODD à tous les niveaux.

C'est toujours mieux, comme le précise le Guide Technique de ne pas seulement 'ajoute' les femmes, mais établir visiblement l'analyse et l'intégration genre tout au long des résultats, des effets, produits, indicateurs du cadre de coopération.

Sous la priorité stratégique, l'UNSDCF note l'effet 3.1 : L'employabilité des jeunes, *des femmes* et des ruraux est renforcée et mise en adéquation avec les potentialités et les besoins locaux pour permettre une productivité améliorée ainsi qu'un accès facilité et équitable au marché du travail.

Cependant, tant bien qu'il y ait l'opportunité d'avoir des domaines de résultats qui intègre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, présentement ce UNSDCF approche ces exigences minimales du Scorecard.

Preuves ou moyens de vérification

| | |
|--|--|
| <p>Indicateur: 1.3 Les indicateurs du UNSDCF mesurent les changements sur l'égalité des sexes</p> | <p>Note: Approche les exigences minimales</p> |
| <p>Résultats et explication <i>Indiquer les résultats par critères (a, b, c) avec des détails pertinents et des analyses</i></p> <p>Les indicateurs du cadre de résultats de l'UNSDCF approchent les exigences minimales de cet indicateur de la dimension de planification.</p> <p>Il y a un total de 152 indicateurs dans le UNSDCF 2021-2023. Parmi ces indicateurs sur 4 priorités stratégiques, 111 indicateurs sont aveugles aux changements par rapport à l'égalité des sexes, et ne sont pas désagrégés par sexe. 41 indicateurs, en revanche, mesurent des changements par rapport à l'égalité des sexes, et sont désagrégés par sexe. <i>Cela fait un total de 26.9%</i>. Pour approcher les exigences minimales du Gender Scorecard, il faut que 20 à 33% des indicateurs de résultats et de produits du UNSDCF mesurent les changements en matière d'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes conformément aux cibles des ODD, y compris l'ODD 5. Cependant, tandis que l'UNCT approche les exigences minimales de cet indicateur 1.3, il y a une grande différence par rapport aux indicateurs de l'UNSDCF quand une analyse est faite selon la priorité stratégique.</p> <p><u>Par priorité stratégique</u></p> <p>Présentement, par rapport aux indicateurs des résultats (ici, effets) et des produits par rapport à la priorité stratégique 1 « <i>Renforcer la bonne gouvernance, l'état de droit et la sécurité</i> » il y a un total de 40 indicateurs, 32 qui ne sont pas sensibles au genre ni désagrèges par sexes, et 8 qui sont soit sensibles au genre, soit ventiles par sexe. C'est un pourcentage de seulement 20% des indicateurs qui mesurent les changements sur l'égalité des sexes.</p> <p>Pour la priorité stratégique 2, « <i>Assurer le développement du capital humain</i> », il y a un total de 45 indicateurs, dont 21 qui sont soit désagrèges par sexe, soit qui sont sensibles au genre, pour une représentation de 46% des indicateurs sous cette priorité stratégique qui répondent aux exigences minimales pour le Scorecard.</p> | |

Il y a 38 indicateurs sous la priorité stratégique 3 « *Impulser la productivité du travail et la création d'emplois productifs pour des revenus décents et une économie compétitive.* » 27 des indicateurs sont aveugles aux changements par rapport à l'égalité des sexes et ne sont pas ventiles par sexes. Cela fait seulement 11 (donc 28.9%) des indicateurs qui sont soit désagrégés par sexes, soit sensibles au genre.

Finalement, pour la priorité stratégique 4 « *Renforcer la gestion durable, résiliente et inclusive de l'environnement* » il y a 29 indicateurs, dont 1 seulement est désagrégé par sexe.

Preuves ou moyens de vérification

Cadre de résultats de l'UNSDCF

Dimension 2. Programmation et suivi et évaluation

Indicateur: 2.1 Les programmes conjoints contribuent à réduire les inégalités entre les sexes

Note: Manque les exigences minimales

Résultats et explication

Indiquer les résultats par critères (a, b, c) avec des détails pertinents et des analyses

L'UNCT à Madagascar **manque les exigences minimales** pour cet indicateur. Pour approcher les exigences minimales, l'UNCT doit avoir visiblement intégré le genre dans au moins 50% des programmes conjoints au moment de l'évaluation, ou avoir un programme conjoint sur la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes opérationnelles au cours de la période actuelle de l'UNSDCF.

Dans l'ensemble, il n'y a pas un programme conjoint qui se concentre spécifiquement sur l'égalité des sexes ou l'autonomisation des femmes au cours de ce cycle de l'UNSDCF. En outre, alors que certains programmes conjoints sont sensibles au genre, aucun ne s'y concentre, et le genre n'est pas systématiquement intégré dans les cadres de résultats des programmes, ni suffisamment intégré lors de l'analyse du contexte, ni dans les priorités du programme conjoint. De plus, pour répondre aux critères de cet indicateur, le genre doit être intégré dans 50% des projets conjoints au moment de l'évaluation, ce qui n'est pas le cas, car aucun des 4 programmes conjoints n'atteint les critères du Scorecard.

Un aperçu est fourni ci-dessous.

Programmes conjoints en cours pendant l'évaluation du Gender Scorecard :

1. **« Renforcement des mécanismes institutionnels inclusifs pour la consolidation de la paix dans le Sud. »** Début du projet, novembre 2019 pour une période de 24 mois, avec une extension sans cout additionnel pour une durée de 6 mois, qui se terminera officiellement le 15 juillet 2022. Ce projet est noté comme GEM score 1 avec 26% du budget contribuant à la promotion de l'égalité des sexes. Il y a mention d'une optique de genre dans l'analyse du contexte, notamment dans la prestation de services de mauvaise qualité en matière de prévention et de réponse au GBV, la vulnérabilité des femmes dans le Sud, ainsi que les obstacles structurels et socioculturels à la participation des femmes dans les activités communautaires. L'accent est également mis sur la prévention du GBV dans les grandes lignes du projet. Cependant, dans le cadre des résultats, aucun des trois résultats ne se concentre sur le genre, l'autonomisation des femmes ou l'égalité. Deux des 8 produits mettent l'accent sur l'intégration du genre dans les interventions de sécurité avec plusieurs activités liées à ces deux produits, y compris le renforcement des capacités en matière de genre, la mise en place d'un mécanisme de coordination multisectoriel pour le GBV, la sensibilisation des communautés sur la GBV et les services disponibles, ainsi que l'inclusion d'initiatives visant à renforcer l'intégration du genre dans les plans locaux de sécurité. Bien que tous les indicateurs soient censés être désagrégés par sexe, la plupart ne ciblent pas spécifiquement les femmes et ne mesurent pas les changements vers l'égalité des sexes ou l'autonomisation des femmes. *N'atteint pas les critères.*

2. **« Prévention de la violence, de la délinquance juvénile et de l'insécurité dans les régions de DIANA et SAVA au Nord de Madagascar. »** Début janvier 2020 pour une période de 30 mois avec une date de clôture juillet 2022. Une des axes dynamiques est l'intégration des communautés des femmes et des jeunes marginalisés dans la dynamique socio-économique et renforcent leur participation dans la prévention des conflits et la consolidation de la paix. Il y a aussi l'amélioration des conditions de vie et soutien à une croissance inclusive des filles à travers l'éducation et les services de santé. Cependant, la contribution à l'égalité des genres a été notée 1 (sensible) avec seulement 22,9 % du budget contribuant à l'égalité des sexes. En outre, dans la refonte du projet, la mention spécifique aux filles a été supprimée à la fois du cadre narratif et du cadre de résultats, et bien que certains des indicateurs du cadre de résultats soient ventilés par sexe, très peu le sont - à savoir aucun des résultats ni des produits ne se concentre sur l'égalité des sexes, ni sur l'autonomisation des femmes. *N'atteint pas les critères.*

3. **« Soutien à la protection des jeunes défenseurs des droits de l'Homme et consolidateurs de la paix, gage de la paix sociale et de la cohésion communautaire. »** Début du projet en 2020, pour une période de 18 mois. Le programme conjoint est noté comme GEM 2, avec 30% du budget allouée à la promotion de l'égalité des sexes avec l'explication que le genre sera pris en compte en vue d'une meilleure inclusion des jeunes femmes et d'une meilleure considération des besoins spécifiques liés au genre. Les femmes constitueront un objectif significatif dans le cadre de la mise en œuvre du projet, notamment au niveau de la composition des structures locales ainsi que des campagnes d'information et de formation sur les droits de l'homme. Il y a mention de la situation des femmes dans l'analyse, mais ceci n'est pas de manière transversale, et des composants importants manque d'inclure l'aspect genre, tel que la théorie du changement ou 'les grandes articulations du projet.' Le projet manque aussi d'intégrer les leçons apprises et le cadre de Femmes, Paix et Sécurité. Cependant, il est difficile

de voir cela reflété dans le cadre des résultats : aucun des résultats ne se concentre sur l'autonomisation des femmes ou l'égalité des sexes et n'intègrent pas le genre, et les produits ne reflètent pas une concentration sur ces domaines thématiques et n'intègre pas une analyse genre. Même au niveau de l'activité individuel, il est difficile de saisir où une optique de genre a été appliquée. *N'atteint pas les critères.*

4. « **Appui a une gouvernance démocratique à Madagascar** » début du projet janvier 2020 pour une période de 24 mois. Le projet est noté comme GEM 1 avec 17% du budget allouée à la promotion de l'égalité des sexes. Le projet se concentre sur la réduction de la corruption, le soutien à la bonne gouvernance à Madagascar et la collaboration avec plusieurs ministères pour renforcer leur capacité à fournir des services de qualité, restaurant ainsi la confiance de la population dans leurs institutions. Il n'y a pas l'intégration du genre dans l'analyse du contexte, et bien que la théorie du changement remarque que la société civile inclut « les femmes et les jeunes », il n'y a aucune démonstration quant à la raison pour laquelle ce projet est important pour eux, comment ils en bénéficieront, ni comment ils seront inclus en tant que partenaires clés, décideurs et propriétaires de solutions. Dans le cadre du soutien des capacités institutionnelles au système judiciaire ou aux médias, il n'y a pas de travail spécifique sur l'amélioration de la qualité des services par rapport au GBV, ni à la sensibilisation au GBV et les questions d'égalité des sexes, ou de l'importance du reportage et communications médiatiques qui sont sensible au genre. Il y a une activité, associant à nouveau les femmes et les jeunes, sur la promotion de la participation des femmes journalistes. À la page 22, il y a une explication sur la façon dont le genre sera intégré tout au long du projet - mais elle est courte et n'apparaît nulle part ailleurs, y compris étant absente du cadre de résultats. *N'atteint pas les critères.*

Programmes conjoints terminés au cours de ce cycle UNSDCF.

1. « **Development of an integrated social protection system for Madagascar, sensitive to the needs of people living with disabilities.** » Date de début du projet en novembre 2019, et termine le 31 mars, 2022. Le projet vise à soutenir le gouvernement de Madagascar dans le renforcement de son système de protection sociale et à le rendre plus sensible aux besoins des ménages extrêmement pauvres, avec un accent particulier sur les personnes vivant avec un handicap. Entre autres initiatives, le paquet d'actions intégré comprend des programmes de protection contre le GBV et des activités de promotion d'emploi décent. Le projet cible directement les femmes et les filles, y compris les victimes d'exploitation et d'abus sexuels, et le projet est lié à la CEDAW, ainsi qu'à l'ODD 5, indicateur 5.2. L'un des principaux produits est 1.5 : Activités de protection contre le GBV mises en œuvre (transversal). Il y a une certaine analyse de genre dans l'analyse contextuelle, soulignant à la fois la situation des femmes et des hommes, des garçons et des filles, et le genre est quelque peu intégré dans le cadre de résultats, avec des indicateurs avec des cibles directement axées sur les femmes, mais très peu de produits ou de domaines de résultats intégrées au genre (sauf pour une sur le GBV), ou faisant la promotion de l'égalité des sexes. Le projet est marqué comme GEM 2 avec 40% de l'allocation budgétaire à l'autonomisation des femmes en tant que principaux bénéficiaires. Bien que ce projet fait la promotion claire de la sécurité et l'autonomisation des femmes, il ne répond pas aux critères d'un projet centré sur l'égalité des sexes ou l'autonomisation des femmes.

2. « **Tanomafy-JAP, Jeunes Ambassadeurs de Paix** » début décembre 2019 avec une date de clôture de décembre 2021, donc avant l'évaluation du Gender Scorecard. Bien que le projet soit marqué GEM 2 avec 36,9% du budget dédié à l'égalité des sexes, il est difficile de trouver cela représenté au sein du prodoc. Bien qu'il soit fait mention de l'autonomisation des femmes dans certains cas dans l'analyse contextuelle, y compris dans le développement de leurs compétences, de leurs capacités et du renforcement de la résilience des femmes et filles les plus marginalisées, ainsi que dans le partenariat avec le secteur privé pour garantir les opportunités d'autonomisation économique des femmes, cela n'est pas reflété dans le cadre des résultats. Aucun des 3 domaines de résultats ne met l'accent sur l'égalité des sexes ou l'autonomisation des femmes, et ils ne sont pas non plus intégrés au genre. Il n'y a pas d'intégration du genre dans le cadre de résultats, et un seul des indicateurs du résultat 3 est spécifiquement lié à l'autonomisation des femmes.

3. « **Consolider et accélérer les acquis de la paix à Madagascar durant la crise du Covid19** » début 2020 pour une période de 12 mois, terminé lors de l'évaluation, le 15 décembre, 2021. Ce projet vise à conserver les acquis de paix face à l'épidémie du Covid au pays, en abordant l'enjeu des incidences en matière sécuritaire, de gouvernance, et de protection des droits des personnes les plus vulnérables, liées à la crise sanitaire. Le projet cible en particulier les femmes, les filles et les personnes en situation d'handicap, et tous les indicateurs du cadre de résultats du projet sont ventilées par sexe et par âge. Cependant, le projet contribue seulement 19% du budget à l'égalité des sexes, et est noté 1 avec le GEM. Tandis que les deux premiers résultats ne visent pas en particulier l'égalité des sexes ni un aspect du genre ou l'autonomisation des femmes, le troisième résultat le fait visant en particulier le GBV, ainsi que les produits liés au résultat 3, visant la prévention et réponse au GBV.

c. En ce qui concerne le critère « c » du Gender Scorecard, « un système est en place pour assurer l'intégration du genre dans les programmes conjoints » - l'UNCT a mis en place un système avec une matrice à remplir et un SOP. Cependant, à partir de l'analyse des programmes conjoints actuels et terminés, le système a la possibilité d'assurer plus efficacement une intégration genre dans le travail conjoint. Par exemple, la matrice actuelle pose des questions sur l'application du GEM, ainsi que si le sexe, l'âge et la diversité sont pris en compte dans l'analyse du contexte. La matrice demande également si les objectifs du projet sont sensibles au genre.

Il est fort suggéré d'avoir une norme minimale pour la marque GEM (par exemple, aucune note de 0 ou 1 n'est autorisée, le minimum est de GEM 2 pour tous les projets - cela soutiendra le renforcement des capacités du personnel et aidera l'équipe de pays des Nations Unies à atteindre un objectif établi pour les allocations vers le genre l'égalité comme indiqué dans la dimension 6 du Scorecard), et il est utile de découpler le genre de toutes les autres variables - y compris l'âge. Les femmes représentent 50% de la population et ont des expériences particulières de discrimination multidimensionnelle en raison de diverses causes, y compris des formes de violence généralisées et multiples. Même en tenant compte des aspects de l'intersectionnalité et LNOB, le fait d'être une femme entraînera le plus souvent de nouvelles inégalités (par exemple parmi les jeunes, parmi les personnes handicapées ou certains groupes ethniques ou autres groupes marginalisés). Toutes les données doivent être désagrégées par sexe au minimum (note ou ce n'est pas possible), et une optique de genre doit être appliquée non seulement tout au long de

l'analyse du contexte, mais également dans les domaines prioritaires et le cadre de résultats. Plusieurs des prodocs démontrent un minimum d'analyse genre dans l'analyse du contexte, mais le cadre de résultats en est complètement absent. Il existe présentement une excellente occasion pour l'équipe de pays des Nations Unies de repenser le SOP et sa matrice sur les critères du programme conjoint afin d'engager les agences dans un travail sensible au genre plus efficace.

Preuves ou moyens de vérification

ProDocs : Consolider la paix durant Covid19 ; Prévention de la violence ; protection des jeunes défenseurs de droits ; gouvernance démocratique ; intégration social protection system ; jeunes ambassadeurs pour la paix ; renforcement des mécanismes institutionnels inclusifs. SOP Grille de sélection de projets et PBF grille de sélection de projets.

Indicateur: 2.2 Communication et plaidoyer adressent les domaines d'inégalités des sexes

Note: Approche les exigences minimales

Résultats et explication

Indiquer les résultats par critères (a, b, c) avec des détails pertinents et des analyses

L'UNCT à Madagascar **approche les exigences minimales** pour cet indicateur. Pour répondre aux exigences minimales, l'UNCT doit avoir :

- a. Contribué en collaboration a au moins une activité de communication sur l'égalité des sexes ou l'autonomisation des femmes au cours de la dernière année. Pour répondre à ce critère, l'UNCT a conjointement conçu et mis en œuvre des événements pour la Journée internationale de la femme de mars 2022, ainsi qu'avoir publié des articles sur la promotion de l'autonomisation des femmes et de l'égalité des sexes.
- b. Le plan de travail annuel du groupe de communication inter-agence doit visiblement inclure la communication et le plaidoyer par rapport à l'égalité des sexes ou l'autonomisation des femmes. Pour ce critère, l'UNCT n'atteint pas les exigences minimales. Le genre est absent du plan de travail annuel du groupe de communication. Le groupe manque l'opportunité de contribuer aux deux évènements globales notes au-dessus, et pourra inclure des formations sur la communication sensible au genre, comment rapporter sur le GBV, la promotion des femmes dans les médias, ou l'intégration du genre dans les sujets de communication, tels que le genre dans les langages, ou sensibiliser la population aux aspects genre dans la crise du Grand Sud.

Preuves ou moyens de vérification

Indicateur: 2.3 Progrès des mesures de suivi et d'évaluation de l'UNCT contre les résultats prévus en matière d'égalité des sexes

Note: Manque les exigences minimales

Résultats et explication

Indiquer les résultats par critères (a, b, c) avec des détails pertinents et des analyses

L'UNCT à Madagascar **manques les exigences minimales** pour cet indicateur. Pour répondre aux exigences minimales, l'UNCT doit avoir atteint un des suivants :

- a. Les données de la matrice des résultats de l'UNSDCF pour les indicateurs sensibles au genre sont recueillies comme prévu. À l'heure actuelle, ce n'est pas disponible pour l'UNCT Madagascar.
- b. Les examens/suivis ou évaluations de l'UNSDCF évaluent les progrès par rapport aux résultats sur le genre. À l'heure actuelle, l'équipe de pays des Nations Unies a achevé un examen annuel en 2021 qui a couvert six mois de résultats de l'UNDAF et six mois de résultats de l'UNSDCF. Certains résultats sont spécifiques au genre, cependant, il n'y a pas de composante complète qui couvre l'analyse de genre des résultats, ni une analyse de genre qui est mise en évidence dans différents domaines thématiques du rapport. La plupart des résultats « spécifiques au genre » ne mentionnent que la désagrégation par sexe, peu d'entre eux se concentrant sur les changements liés à l'égalité des sexes. Certaines activités importantes se concentrent sur les femmes, à savoir la formation de femmes journalistes, les services de santé maternelle fournis, la supplémentation nutritionnelle fournie aux femmes et les stratégies régionales sur la migration qui sont sensibles au genre. Il n'y a pas d'analyse genre sur les effets de ces initiatives (l'impact visant toutefois des résultats transformateurs) : sont-elles efficaces pour les femmes ? Est-ce que les femmes pensent que les services sont de qualité et répondent à leurs besoins ? Ont-ils modifié les comportements, les mentalités, les valeurs culturelles, les politiques ou les cadres normatifs ? La formation reçue a-t-elle été mise en œuvre par les femmes (ou les hommes) ? Il n'y a pas d'évaluations indépendantes des progrès ou des résultats vers l'UNSDCF, ni du travail du GTG qui peut compléter ce suivi.

Si l'un ou l'autre des critères ci-dessus avait été atteint, le critère c serait le suivant à évaluer :

- a. Que le groupe de suivi et d'évaluation ait reçu une formation technique sur le suivi et l'évaluation sensible au genre au moins une fois au cours du cycle de l'UNSDCF. L'équipe de pays des Nations Unies n'a pas atteint ce critère.

Preuves ou moyens de vérification

UNCT Rapport Annuel – rapport des résultats 2021.

Dimension 3 : Partenariats

Indicateur: 3.1 L'UNCT collabore et s'engage avec le gouvernement sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Note: Répond aux exigences minimales

Résultats et explication

Indiquer les résultats par critères (a, b, c) avec des détails pertinents et des analyses

L'UNCT à Madagascar **répond aux exigences minimales** pour cet indicateur. Pour ce faire, l'UNCT doit atteindre deux des trois critères ci-dessous.

- a. L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec deux agences gouvernementales dans le cadre d'un projet conjoint qui favorise l'égalité des sexes au cours du cycle UNSDCF (2021-2023). Le projet « Système de protection sociale intégré et inclusif » (2019- janvier 2022) vise à soutenir le gouvernement de Madagascar dans le renforcement de son système de protection sociale et à le rendre plus sensible aux besoins des ménages extrêmement pauvres, avec un accent particulier sur les personnes vivant avec un handicap. Entre autres initiatives, le paquet d'actions intégré comprend des programmes de protection contre le GBV et des activités de promotion d'emploi décent. Le projet cible directement les femmes et les filles, y compris les victimes d'exploitation et d'abus sexuels, et le projet est lié à la CEDAW, ainsi qu'à l'ODD 5, indicateur 5.2. L'un des principaux produits est 1.5 : Activités de protection contre le GBV mises en œuvre (transversal). Les deux principaux partenaires gouvernementaux sont le Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme, et le Fond d'Intervention pour le Développement (FID). Les agences de l'UNCT sont : UNICEF, UNFPA, ILO, WFP entre autres. Il convient de noter que l'équipe de pays des Nations Unies a également collaboré avec le gouvernement dans le renforcement de leurs capacités et aptitudes à mettre en œuvre les droits de l'homme, avec un cadre opérationnel qui comprend plusieurs actions en faveur de la réalisation des droits des femmes à Madagascar.
- b. L'UNCT n'a pas engagé le mécanisme national pour les femmes à participer au développement actuel de l'UNSDCF (CCA, domaines stratégiques prioritaires, édition ou commentaires, mise en œuvre ou suivi et évaluation).

c. Le gouvernement de Madagascar a élaboré et publié un VNR pour les ODD en 2021, à laquelle l'UNCT a contribué, soutenant sa préparation utilisant une approche sensible au genre. Par exemple, le BCR, PNUD et UNFPA étaient dans le comité technique d'appui au Ministre de l'économie et des finances pour la préparation du rapport VNR. Des réunions régulières ont été organisées. Une réunion de consultation avec toutes les parties prenantes a été effectuée. Des commentaires ont été envoyés régulièrement sur le document jusqu'à la présentation du rapport. Madagascar a également procédé à un processus de localisation des ODD, y inclus l'ODD lié au genre, ce qui démontre la participation de l'UNCT dans la planification décentralisée dans 3 régions en 2019, 6 régions en 2021 et à Itasy en 2022, fait avec la participation de toutes les agences pour identifier les paquets d'interventions dans les régions concernées.

Preuves ou moyens de vérification

ProDoc Integrated Social Protection System

VNR Deuxième Rapport de Madagascar pour l'examen national volontaire sur les objectifs de développement durable, 2021

Courriels entre l'UNCT et le Gouvernement du Madagascar

CR de la réunion VNR mai 2021

Dimension 3 : Partenariats

Indicateur: 3.2 L'UNCT collabore et s'engage avec les ONGs pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Note: Approche les exigences minimales

Résultats et explication

Indiquer les résultats par critères (a, b, c) avec des détails pertinents et des analyses

L'UNCT à Madagascar **approche les exigences minimales** pour cet indicateur. Pour ce faire, l'UNCT doit avoir atteint l'un des critères suivants :

- a. L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec deux partenaires non-gouvernementaux dans le cadre d'un projet conjoint qui favorise l'égalité des sexes au cours du cycle UNSDCF (2021-2023). Le projet « Consolider et accélérer les acquis de la paix à Madagascar durant la crise du COVID-19 » (date de démarrage du projet : 2020 pour une durée approximative de 12 mois) vise à conserver les acquis de paix face à l'épidémie de Covid au pays, en abordant l'enjeu des incidences en matière sécuritaire, de gouvernance, et de protection des droits des personnes les plus vulnérables, liées à la crise sanitaire. Le projet cible en particulier les femmes, les filles et les personnes en situation

d'handicap, et tous les indicateurs du cadre de résultats du projet sont ventilées par sexe et par âge. Tandis que les deux premiers résultats ne visent pas en particulier l'égalité des sexes ni un aspect du genre ou l'autonomisation des femmes, le troisième résultat le fait visant en particulier le GBV, ainsi que les produits lie au résultat 3, visant la prévention et réponse au GBV. Les deux principaux partenaires non-gouvernementaux sont Gender Links et le Conseil National des Femmes de Madagascar. Les agences de l'UNCT sont : PNUD, OIM, UNFPA.

b. L'UNCT n'a pas engagé avec les organismes de société civils qui travaillent sur l'égalité des sexes quant à la formulation actuelle de l'UNSDCF (CCA, domaines stratégiques prioritaires, édition ou commentaires, mise en œuvre ou suivi et évaluation).

c. Présentement, il est difficile de vérifier si l'UNCT à contribuer au renforcement substantiel de la participation et de l'engagement des ONGs dans la localisation ou implémentation des ODD liés au genre. L'UNCT bénéficie d'un nouveau cycle UNSDCF qui approche pour ce faire.

Preuves ou moyens de vérification

ProDoc Consolider la paix durant COVID-19

Liste de participants consultations UNSDCF

Dimension 4 : Leadership et culture organisationnelle

| | |
|---|---|
| Indicateur: 4.1 Leadership de l'UNCT s'engage à promouvoir l'égalité des sexes | Note: Approche les exigences minimales |
|---|---|

Résultats et explication

Indiquer les résultats par critères (a, b, c) avec des détails pertinents et des analyses

L'UNCT à Madagascar **approche les exigences minimales** pour cet indicateur. Pour approcher aux exigences minimales, l'UNCT doit avoir atteint deux des critères suivants :

a. Dix procès-verbaux de réunions de l'UNCT ont été examinés au cours des 12 derniers mois. Le genre a été noté dans deux des dix réunions évaluées, par rapport au démarrage de l'évaluation du Gender Scorecard UNCT-SWAP et l'embauche d'un consultant, ainsi que pour noter les préparatifs nécessaires pour les 16 jours d'activisme contre le GBV. Pour répondre à ce critère, le genre doit apparaître dans au moins 60 % des réunions de l'UNCT de manière substantielle, par exemple le genre dans le suivi et les évaluations, dans la programmation, par rapports aux politiques ou au CEDAW, les partenaires clés ou liés aux ODD (ODD 5). Dans le contexte de Madagascar, cela aurait pu être lié aux efforts de vaccination ou à la crise alimentaire. *L'UNCT ne répond pas présentement à ce critère.*

b. Six discours du CR ont été examinés au cours des 12 derniers mois pour des preuves de leadership en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Pour répondre à ce critère, un tiers (2) des discours doivent promouvoir l'égalité des sexes. Les discours du CR répondent aux critères de cet indicateur. Lors de la journée internationale de la femme le 8 mars 2022, alors que la CR était hors du pays, la représentante de l'UNFPA a prononcé un discours qui a longuement noté la nécessaire participation des femmes aux efforts de lutte contre le changement climatique, les discriminations auxquelles les femmes sont confrontées et les amendements aux cadres juridiques normatifs pour un meilleur accès aux droits et aux services pour les femmes. De plus, en décembre 2021, le CR a prononcé un discours au cours de l'évènement pour mettre en place un réseau des Femmes Leaders Africaines de Madagascar. *L'UNCT atteint présentement ce critère.*

c. Pour ce critère, en effet, près de 80% des répondants (208 sur 259 répondants) au sondage ont convenu que les chefs d'agence font preuve de leadership et de détermination à promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail. 129 hommes et 129 femmes ont répondu à cette question de l'enquête, et 75 % des femmes étaient soit fortement d'accord soit d'accord avec l'énoncé, et 80 % des hommes étaient soit fortement d'accord soit d'accord avec l'énoncé. *L'UNCT atteint ce critère.*

d. L'égalité des sexes est censée se refléter dans l'évaluation des résultats et des compétences de l'UNCT au cours des 12 derniers mois, l'outil d'évaluation des performances en ligne pour les CR et les UNCT. Pour le moment, les plans de travail de l'UNSDCF sont utilisés pour évaluer la performance des UNCTs, selon une directive de l'UNSDG et 2021. Il existe cependant un plan d'action de l'UNCT avec plusieurs domaines clés pour renforcer les initiatives sur la mise en œuvre des ODD, l'intégration du genre et l'égalité des sexes. Quelques actions clés font référence à ces domaines thématiques, mais il n'est pas clair si des mesures suffisantes ont été prises pour les atteindre, car il n'y a pas d'évaluation ou de suivi pour ce plan d'action – et ce n'est présentement pas clair si le plan a été refait pour l'année 2022. C'est une grande opportunité de développer un processus, ou système de documentation pour bien pouvoir tenir compte des actions et progrès qui ont été faites. *L'UNCT n'atteint pas ce critère.*

Preuves ou moyens de vérification

UNCT Meeting minutes: May 2021, June 2021, September 2021, October 2021, November 2021, December 2021, 1 and 22 February 2022, March and April 2022.

Discours du CR: Sambava launch, Atelier Maturity, World Press Freedom Day, Clôture Forum Emploi, Inauguration Centre Sante, Discours Journée internationale de la femme 2022, Relance économique des femmes dans le contexte de covid19 et Kere.

Résultats du sondage de l'UNCT SWAP 2022.

UNCT WorkPlan 2021 Final

| | |
|---|--|
| Indicateur: 4.2 La Culture Organisationnelle appuie pleinement la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes | Note : répond aux exigences minimales |
| <p>Résultats et explication <i>Indiquer les résultats par critères (a, b, c) avec des détails pertinents et des analyses</i></p> <p>L'UNCT à Madagascar répond aux exigences minimales pour cet indicateur. Pour approcher aux exigences minimales, l'UNCT doit avoir atteint deux des critères suivants :</p> <p>a. Le sondage a été distribué par le BCR à l'ensemble du personnel et aux HOAs pour distribution. La taille de notre échantillon, avec un niveau de confiance de 99 %, une marge d'erreur de 7.5% et basé sur le nombre total du personnel (721) des tableaux de parité homme femmes des agences (sans compter FAO) est de 210 réponses. A la clôture du sondage, nous avons reçus 269 réponses, avec 134 réponses des femmes et 134 réponses des hommes, et 1 réponse de la part d'un individu qui a indiqué genre comme étant 'autre'.</p> <p>Dans l'ensemble, les réponses ont été positives, l'exigence minimale de 65 % de notes positives ayant été atteinte pour toutes les questions concernant les aspects de l'égalité des sexes, de la discrimination et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Quelques questions étaient nettement inférieures à d'autres, avec les questions sur les modalités de travail flexibles, si le système des Nations Unies a mis en place des procédures adéquates pour protéger la sécurité personnelle, et si le système des Nations Unies a mis en place des procédures adéquates pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel, l'exploitation et l'abus d'autorité – tous ont obtenu un score juste au-dessus du seuil de 65 %. Il convient également de noter que 5-10 répondants ont sauté presque toutes les questions substantive du sondage.</p> <p>Il y avait cependant des différences notables entre les sexes dans les réponses au sondage. En ce qui concerne la question : « Je crois que le SNU dans ce pays déploie les efforts nécessaires pour s'acquitter de son mandat de parvenir à une représentation égale des hommes et des femmes à tous les niveaux. » Sur 129 femmes et 129 hommes répondants, les femmes étaient plus susceptibles de répondre de manière neutre (14,7 % contre 6,7 % pour les hommes) et moins susceptibles d'être fortement d'accord avec l'énoncé (15 % contre 31 % des hommes répondants). Cette répartition était à peu près la même pour bon nombre des déclarations, y compris en ce qui concerne la promotion de l'égalité des sexes par les chefs d'agence : les femmes étaient plus neutres et moins susceptibles d'être fortement d'accord, et lorsqu'on leur a demandé (Q 8) si le personnel</p> | |

de l'ONU était traité de la même manière, quel que soit leur sexe, l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle, les hommes étaient deux fois plus susceptibles d'être fortement en accord avec cet énoncé (25,58 %) que les femmes (12,50 %).

Les différences de genre sont particulièrement marquées à la Q 9 : « Le SNU dans ce pays a mis en place des procédures adéquates pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus d'autorité. » 128 femmes et 129 hommes ont répondu à cette question. Les femmes étaient beaucoup moins susceptibles que les hommes d'être fortement d'accord (10 % contre 36,4 %) et beaucoup plus susceptibles d'être neutres dans leur réponse (28,9 % contre 16 % des hommes). 15 femmes étaient en désaccord ou fortement en désaccord avec cette affirmation, contre 7 hommes. Un écart entre les sexes similaire a été observé pour Q 10.

En outre, à la Q11 sur la question de savoir si l'ensemble des droits (maternité, paternité, allaitement) est suffisant pour soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les femmes étaient beaucoup plus susceptibles d'exprimer une neutralité à ce sujet, 30 % des femmes choisissant "neutre" comme réponse, contre 12,4 % des hommes. 19 femmes étaient carrément en désaccord avec l'énoncé, contre 5 hommes.

Ces écarts entre les sexes soulignent l'importance d'une analyse des données basée sur le genre et d'un soutien et d'initiatives efficaces pour développer et améliorer la culture organisationnelle pour tout le personnel.

Preuves ou moyens de vérification

Résultats du sondage de l'UNCT SWAP 2022.

Indicateur: 4.3 La Parité entre les sexes dans l'embauche du personnel est atteinte

Note: manque les exigences minimales

Résultats et explication

Indiquer les résultats par critères (a, b, c) avec des détails pertinents et des analyses

L'UNCT à Madagascar **manque les exigences minimales** pour cet indicateur. Pour répondre aux exigences minimales, l'UNCT doit avoir au moins :

a. À l'heure actuelle, il n'existe aucun mécanisme permettant de suivre le recrutement du personnel féminin et masculin au sein de l'UNCT qui puisse être utilisé régulièrement pour vérifier les niveaux de parité et embaucher en vue d'atteindre des objectifs de parité pour les services généraux et tous les niveaux professionnels.

Si 'a' est atteint, ensuite :

b. Les agences ont été invitées à envoyer des tableaux de parité, détaillant le nombre d'hommes et de femmes dans leurs équipes (G1-7 ; NOA-NOD ; P1-5 et D1 et au-dessus). Au moment de l'évaluation, seul FAO n'a pas soumis son tableau. Sans tenir compte des consultants dans tous les cas, l'équipe de pays des Nations Unies de Madagascar compte un total de 721 employés, dont 43 % de femmes et 57 % d'hommes. Cependant, avec une ventilation plus approfondie, les femmes n'atteignent la parité qu'au sein du personnel NOA-NOD (129 à 131 membres du personnel), tandis que dans les niveaux P1-P5, les femmes représentent 37 % du personnel, contre 63 % pour les hommes. Dans les niveaux de directeur, les hommes représentent 40 % de ces postes. Au niveau des services généraux, les hommes représentent 60 % du personnel. L'UNCT n'est pas actuellement évaluée sur ce critère car elle n'a pas satisfait au critère a, mais avec ces données désagrégées, l'UNCT peut envisager un mécanisme de suivi (comme indiqué dans le critère a) pour atteindre de meilleurs niveaux de parité au sein du personnel de direction ainsi qu'en personnel du service général.

Si l'UNCT a atteint les critères a et b, alors c peut être compté.

c. L'UNCT a mis en place un BOS avec des objectifs spécifiques vers l'intégration d'aspects sensibles au genre dans les domaines commerciaux, développés au début de 2021. Ceux-ci comprennent, en premier lieu, l'approvisionnement sensible au genre, avec 12 agences participantes au cours de 2021 comme calendrier de mise en œuvre. Lors d'un nouvel examen du BOS au cours de sa phase de suivi annuel, une autre initiative a été conçue : une base de données centrale pour les LTA afin d'encourager les femmes entrepreneurs à participer aux appels d'offres et encourager les entreprises à rendre public leur nombre de femmes employées. Il y a aussi la poursuite de la formation PEAS dans le cadre des services communs des ressources humaines.

Preuves ou moyens de vérification

BOS 2021

BOS Revision 1

Tableaux de parité hommes/femmes par agences

Overall Count of Parity Madagascar 2022

Dimension 5 : Architecture et capacités en genre

| | |
|---|---|
| Indicateur: 5.1 Le mécanisme de coordination de genre est habilité à influencer l'UNCT pour l'EGAF | Note: Manque les exigences minimales |
| <p>Résultats et explication</p> <p><i>Indiquer les résultats par critères (a, b, c) avec des détails pertinents et des analyses</i></p> <p>Sur les 4 critères définis par l'indicateur 5.1 du Gender Scorecard, la formation actuelle du groupe thématique genre (GTG) à Madagascar manque les exigences minimales, car pour approcher les exigences minimales du Scorecard, il faut avoir deux des 4 critères ci-dessous :</p> <ol style="list-style-type: none">Il y a une présidence tournante du GTG, qui est présentement avec le OHCHR avec un co-lead de la part du Représentant du UNFPA – cependant la présidence n'est pas claire à ce moment car il n'y a pas eu beaucoup de réunion. Conformément aux lignes directrices, au Gender Scorecard, et à la nouvelle orientation sur les GTG de l'UNCG, un GTG doit être présidé par un membre du personnel au cadre supérieur, tel qu'un représentant de l'une des agences de l'UNCT. C'est aussi important pour que la présidence du GTG soit un membre qui a le temps et les capacités concrètes pour présider sur le GTG et sur l'opérationnalisation du plan d'action pour le GTG.Bien qu'il existe un mandat pour le GTG, celui-ci a été associé au Groupe des droits de l'homme à Madagascar. Alors que les termes de référence définissent certains objectifs concrets, notamment offrir un espace de dialogue sur la protection et la promotion des droits de l'homme et la promotion du genre, ainsi que l'intégration du genre dans les initiatives de programmation entre les agences, et fournir un soutien aux groupes de l'UNSDCF pour la protection et la promotion du genre et droits de l'homme, il est clair que le GTG doit être son propre groupe. <p>Il s'agit de s'assurer que les lacunes importantes en matière de capacité technique, de sensibilisation et de mise en œuvre liées au genre, à l'autonomisation des femmes et à la violence basée sur le genre sont comblées, et que le genre est mis au cœur de la programmation de l'UNCT. En outre, le présent mandat a été conçu en 2018 et nécessite des mises à jour importantes pour représenter la structure actuelle du GTG et répondre aux nouvelles directives de l'UNCG. Le mandat actuel décrit également un calendrier de réunions mensuelles, mais il n'est pas certain que le GTG ait pu respecter ce calendrier.</p> <p>Il existe également un plan de travail pour le GTG et le groupe des droits de l'homme à partir d'avril 2021. Bien qu'il s'agisse d'un plan de travail annuel avec des ressources financières dédiées, ce qui est bien, il semble davantage refléter les programmes conjoints actuels, au lieu de représenter des initiatives spécifiques du GTG. Selon les termes de référence, il est censé être mis à jour chaque année et approuvé par l'UNCT, ce qui est actuellement manquante.</p> <ol style="list-style-type: none">Actuellement, les membres du GTG ne sont pas composés à 50% de cadres supérieurs (P4 et plus, CNO et plus). | |

d. Le GTG est censé avoir apporté un soutien significatif à la formulation de l'UNSDCF, y compris dans le rapport CCA, dans la conception des priorités stratégiques de l'UNSDCF, ainsi que dans le cadre de résultats. Il n'y a actuellement pas de moyens de vérifier si ce soutien a eu lieu : dans les comptes rendus des réunions il n'y a pas de mention là-dessus, et aucune formulation des documents de planification qui incluent les remarques basées sur le genre de la part du GTG. C'est une opportunité d'assurer que le GTG devient partie intégrale du développement du UNSDCF.

Preuves ou moyens de vérification

Plan d'action 2021 GTGDH, Avril 2021

TDRs Groupe thématique droits humains et genre 2016

PV réunion 22 janvier 2021, 19 mars 2021, avril 2021.

Indicateur: 5.2 L'UNCT a développé des capacités adéquates pour l'intégration du genre **Note:** Manque les exigences minimales

Résultats et explication

Indiquer les résultats par critères (a, b, c) avec des détails pertinents et des analyses

Présentement l'UNCT manque les exigences minimales de cet indicateur.

- a. Il n'y a pas eu d'activité, de formation ou d'atelier inter-agences qui ait considérablement développé les capacités sur le genre ou l'autonomisation des femmes pour le personnel de l'UNCT au cours des 12 derniers mois à Madagascar. Bien qu'il soit prévu d'amener ONU Femmes à organiser un atelier sur l'application du marqueur d'égalité des sexes (GEM), cela devrait se produire en septembre 2022. La dernière formation spécifique sur le genre a eu lieu en avril 2021 sur l'autonomisation des femmes dans les systèmes alimentaires menée par la FAO, auquel 3 membres du GTG ont participé.
- b. À l'heure actuelle, le GTG n'a pas procédé à une évaluation de ses capacités et n'a pas conçu de plan pour développer les capacités des membres du GTG dans les domaines identifiés comme étant des lacunes. Il est essentiel de se faire au moins une fois au cours de chaque cycle de l'UNSDCF, et le GTG a la possibilité de le faire prochainement en se basant sur la méthodologie de l'ONU Femmes.
- c. Il n'est pas possible de vérifier si le matériel d'initiation actuel de l'UNCT inclut un aperçu des inégalités par rapport aux sexes, des défis du développement durable par rapport au genre à Madagascar ou de l'autonomisation des femmes, car ces matériels ne sont pas disponibles.

Preuves ou moyens de vérification

Formation – intégration de la dimension de genre dans les chaînes de valeur Avril 2021

Dimension 6 : Ressources

Indicateur: 6.1 Des ressources adéquates pour l'intégration du genre sont allouées et suivies **Note:** Manque les exigences minimales

Résultats et explication

Indiquer les résultats par critères (a, b, c) avec des détails pertinents et des analyses

Présentement l'UNCT manque les exigences minimales de cet indicateur.

- a. L'UNCT a prévu d'engager avec ONU Femmes pour mener une formation sur l'application du GEM, cependant cette formation se tiendra en septembre 2022. Au cours du cycle actuel de l'UNSDCF, il n'y a pas eu de renforcement des capacités sur le marqueur genre, qui n'est présentement pas utilisé dans les JWPs.

Tandis qu'il faut atteindre ce premier critère pour passer au deuxième, il faut noter que l'UNCT a toujours l'opportunité d'établir un objectif financier pour l'allocation de programmes pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en se basant sur [le plan Addis Ababa](#) de financement transformateur pour l'égalité des sexes, surtout avec un nouveau cycle de l'UNSDCF qui approche. Cet objectif s'appliquera au niveau du budget pour implémentation des activités clés du UNSDCF.

À titre d'exemple, en 2010, le Secrétaire Général a fixé un objectif de 15% pour les fonds de consolidation de la paix gérés par l'ONU à consacrer à des projets qui promeuvent l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes (A/65/354 – S/2010/466).

Preuves ou moyens de vérification

Plan de travail conjoint

Dimension 7 : Résultats

| | |
|--|---|
| Indicateur: 7.1 Les programmes des Nations Unies apportent une contribution significative à l'égalité des sexes dans le pays | Note: Approche les exigences minimales |
| <p>Résultats et explication</p> <p><i>Indiquer les résultats par critères (a, b, c) avec des détails pertinents et des analyses</i></p> <p>Comme le dit le Gender Scorecard, le test ultime de la performance de l'UNCT, ce sont les résultats sur le terrain. Etant donné que le UNSDCF a généralement un cycle de cinq ans, présentement le cycle de l'UNSDCF du Madagascar est de 2.5 ans (juillet 2021-décembre 2023), les résultats par rapport à la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au niveau de l'impact ou les effets ne seront probablement pas atteints avant plusieurs années. Cependant nous pouvons faire l'évaluation de progrès vers le résultat voulu, donc l'indicateur est formulé comme 'en bonne voie' ou 'réalisé'.</p> <p>L'UNCT à Madagascar approche les exigences minimales pour cet indicateur. Pour répondre aux exigences minimales, l'UNCT doit avoir obtenu certains résultats, des résultats partiels ou n'est pas sur la bonne voie pour atteindre tous les résultats au cours de la période de l'évaluation du Gender Scorecard.</p> <p>L'UNSDCF 2021-2023 du Madagascar comprend quatre priorités stratégiques : 1) Renforcer la bonne gouvernance, l'état de droit et la sécurité ; 2) Assurer le développement du capital humain ; 3) Impulser la productivité du travail et la création d'emplois productifs pour des revenus décents et une économie compétitive ; 4) Renforcer la gestion durable, résiliente et inclusive de l'environnement. Des efforts vers l'égalité des sexes, la protection et l'autonomisation des femmes sont notés dans une évaluation 6 mois après l'opérationnalisation du UNSDCF, et correspondant donc à 6 mois de résultats de l'UNDAF précédant aussi. Dans ce rapport on peut voir des progrès quant aux services de santé maternelle, de femmes qui ont assisté a plusieurs formations, des emplois créés pour les femmes, deux stratégies régionales de gestion des migrants qui ont été sensibilisées au genre, des accès aux services juridiques et plus encore. Cependant, selon ce rapport mi-année, il n'y a pas eu de décaissement financier envers ODD 5 sur l'égalité des sexes pendant l'année.</p> <p>Pendant la période dont cette évaluation est achevée, il est difficile de noter des progrès envers les différents résultats de l'UNSDCF, en revanche, il y a un chemin parcouru pour que l'UNCT ait obtenu quelques résultats. Cependant, en nous basant aussi sur les indicateurs de la dimension 2 (programmation et suivi et évaluation) et 6 (ressources), l'UNCT doit entreprendre certaines mesures pour atteindre les critères de ces dimensions.</p> | |

Il y a en effet un rapport de suivi mi- annuel qui se fera au début de juillet 2022, cependant il n'a pas encore été terminé lors de cette évaluation du Gender Scorecard.

Il faut noter que les NU globalement essaient de progresser vers des résultats dites 'transformateur', qui contribuent à des changements dans les normes sociales, les valeurs culturelles, les structures de pouvoir et les causes profondes des inégalités de genre et de la discrimination. En se basant sur l'analyse des trois dimensions (2, 6 et 7), à ce moment, ce n'est pas clair comment l'UNSDCF et les programmes conjoints vont atteindre ce but.

Preuves ou moyens de vérification

UNSDCF 2021 – 2023 Madagascar

Rapport des résultats – Année 2021, et Note conceptuelle de la Revue annuelle UNDAF