

**ELABORATION D'UNE STRATEGIE POUR LA
PRISE EN COMPTE DE L'APPROCHE GENRE PAR
LE MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DU
DEVELOPPEMENT DURABLE DE LA MAURITANIE
(MEDD)**



**DIAGNOSTIC DE L'ÉTAT
D'APPLICATION DE L'APPROCHE
GENRE AU MINISTÈRE DE
L'ENVIRONNEMENT ET DU
DÉVELOPPEMENT DURABLE**

CONSULTANTES :
FATINE MOULINE ET OUMOU NENE KANE

Table des matières

COMPRÉHENSION DU CONTEXTE	5
INTRODUCTION	7
MÉTHODOLOGIE.....	6
BILAN SELON LES 5 NIVEAUX D'ANALYSE IDENTIFIÉS	9
1.....	STRATÉGIE ET CULTURE
.....	9
1.1.	SOCLE JURIDIQUE :
.....	9
CADRE JURIDIQUE ET EFFORTS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES EN MAURITANIE	9
INITIATIVES ET PERCEPTIONS SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES.....	9
1.2.	CULTURE INSTITUTIONNELLE :
.....	10
ANALYSE DE LA CULTURE INSTITUTIONNELLE ET DES EFFORTS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES AU MEDD	10
PERCEPTIONS ET REPRÉSENTATIONS DES FEMMES AU SEIN DU MEDD	10
2.....	MANAGEMENT & GOUVERNANCE
.....	11
2.1. STRATÉGIES NATIONALES ET PLANS D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES EN MAURITANIE	11
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	11
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	11
2.2. RÔLE DU MEDD ET INTERACTION AVEC LES PARTIES PRENANTES EN MATIÈRE D'INTÉGRATION DU GENRE.....	11
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	11
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	12
2.3. POSITIONNEMENT DU MEDD EN MATIÈRE D'INTÉGRATION DU GENRE.....	12
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	12
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	12
2.4. IMPLICATION DU TOP MANAGEMENT DANS L'INTÉGRATION DU GENRE AU MEDD.....	13
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	13
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	13
2.5. IMPLICATION DES INSTANCES RÉGIONALES ET ORGANISMES SOUS TUTELLE DANS L'INTÉGRATION DU GENRE	13
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	13
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	13
2.6. MÉCANISMES DE CONTRÔLE ET DE REDEVABILITÉ POUR L'INTÉGRATION DU GENRE	14
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	14
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	14
2.7. MÉCANISME DE COORDINATION POUR L'INTÉGRATION DU GENRE	14

EFFORTS DÉPLOYÉS.....	14
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	14
2.8. MÉCANISMES DE PARTICIPATION DE LA SOCIÉTÉ CIVILE	15
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	15
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	15

3..... OPÉRATIONNALISATION
..... 16

3.1. MÉCANISME DE GENDER MAINSTREAMING AU SEIN DU MEDD	16
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	16
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	16
3.2. COORDINATION INTRA MINISTÉRIELLE (HORIZONTALE ET VERTICALE)	16
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	16
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	16
3.3. CAPACITÉS TECHNIQUES POUR L'INTÉGRATION DU GENRE ET LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE	17
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	17
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	17
3.4. PROGRAMMES BUDGÉTAIRES SENSIBLES AU GENRE.....	17
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	17
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	17
3.5. MÉCANISME DE MISE EN ŒUVRE DE L'INTÉGRATION DU GENRE (Y COMPRIS LES ORGANISMES SOUS TUTELLE)	17
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	17
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	18
3.6. MÉCANISMES DE RECRUTEMENT SENSIBLES AU GENRE, RÉTENTION ET AVANCEMENT DE CARRIÈRE	18
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	18
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	18
3.7. SYSTÈMES D'INFORMATION DÉSAGRÉGÉS PAR SEXE	19
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	19
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	19

4..... COMMUNICATION & SENSIBILISATION
..... 20

4.1. POSITIONNEMENT DES PRATIQUES D'INTÉGRATION DU GENRE COMME PRATIQUES EXEMPLAIRES.....	20
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	20
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	20
4.2. CAMPAGNE DE COMMUNICATION DU MEDD	20
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	20
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	20
4.3. CAMPAGNE DE SENSIBILISATION DU MEDD, NOTAMMENT POUR LE TOP MANAGEMENT	21
EFFORTS DÉPLOYÉS.....	21
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....	21

5.....	SUIVI & ÉVALUATION	22
<hr/>		
5.1. OBJECTIFS SENSIBLES AU GENRE DE QUALITÉ POUR CHAQUE PARTIE PRENANTE		22
EFFORTS DÉPLOYÉS.....		22
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....		22
5.2. INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE DE QUALITÉ POUR CHAQUE PARTIE PRENANTE		22
EFFORTS DÉPLOYÉS.....		22
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....		22
5.3. CAPACITÉS TECHNIQUES À L'ÉVALUATION DES INDICATEURS DU MEDD		23
EFFORTS DÉPLOYÉS.....		23
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....		23
5.4. SUIVI DE L'ÉVOLUTION DES INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE		23
EFFORTS DÉPLOYÉS.....		23
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....		24
5.5. ÉVALUATION DE L'IMPACT DE L'INTÉGRATION DU GENRE.....		24
EFFORTS DÉPLOYÉS.....		24
PERCEPTIONS ET DÉFIS.....		24
MATRICE D'ÉVALUATION		26
PRINCIPALES CONCLUSIONS		42
ANALYSE SWOT.....		48
ANALYSE SWOT DE L'INTÉGRATION DU GENRE AU SEIN DU MEDD		48
CONCLUSION.....		49
RECOMMANDATIONS ET PISTES À EXPLORER		50
RECOMMANDATIONS POUR LE MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE (MEDD)		50
1. STRATÉGIE ET CULTURE		50
2. GOUVERNANCE ET MANAGEMENT.....		51
3. OPÉRATIONNALISATION		51
4. COMMUNICATION		52
5. MONITORING ET ÉVALUATION		53
ANNEXES.....		55

Compréhension du contexte

Le Gouvernement mauritanien a élaboré une Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SCAPP) couvrant la période 2016-2030. Cette dernière est coordonnée par le Ministère de l'Economie et du Développement Durable (MEDD).

La SCAPP prévoit dans ses orientations stratégiques pour réduire les inégalités de genre (levier stratégique n°2 : Développer le capital humain et l'accès aux services sociaux de base ; levier stratégique n°3 : Renforcer la gouvernance dans toutes ses dimensions). Elle prend en compte les engagements pris lors de la Conférence Internationale Population et Développement (CIPD +25), par rapport à l'Agenda 2030 des Objectifs de Développement Durable (ODD) et l'Agenda 2063 de l'Union Africaine.

La Mauritanie dispose également d'une Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG) pour laquelle le MEDD a mis en place une Cellule Sectorielle Genre depuis le 20 décembre 2021 sous la supervision du Secrétaire Général du Ministère et présidée par un conseiller du Ministre. Elle a pour mission de veiller à la prise en compte de l'approche genre dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique sectorielle du MEDD et « d'assurer l'intégration de la dimension genre dans toutes les activités du Département, entre autres, politiques, stratégies, réformes, conventions et études ». La Cellule est présidée par le Conseiller du Ministre Chargé des Secteurs Sociaux, et des représentants du Cabinet, de toutes les directions générales, de l'Inspection interne, de l'Agence Nationale des Statistiques et de l'Analyse Démographique et Economique (ANSADE) et de l'Agence de Promotion des Investissements en Mauritanie (APIM). Elle a adopté un plan d'action 2023-2024 en concertation avec le ministère de l'Action Sociale de l'Enfance et de la Famille (MASEF), qui prévoit notamment une étude diagnostic de l'état de l'application de l'approche genre dans le Département et l'élaboration d'une stratégie genre. Cette dernière est l'objet de cette consultation lancée par l'AT EDIFIS, Expertise France.

En plus de la SNIG, la Mauritanie dispose d'un arsenal de textes garantissant juridiquement l'égalité de droit entre les sexes. Malgré cela, la question du genre est un enjeu majeur qui concerne de nombreux domaines de la société à savoir :

- Education : Bien que des progrès aient été réalisés ces dernières années, les disparités entre les genres persistent en matière d'accès à l'éducation. Les filles ont souvent moins d'opportunités d'accès à l'éducation, en particulier dans les zones rurales. Les taux d'alphabétisation des femmes restent également inférieurs à ceux des hommes.
- Emploi et participation économique : Les femmes en Mauritanie font face à des défis dans l'accès à l'emploi formel et à des opportunités économiques. Les taux de participation des femmes sur le marché du travail restent relativement faibles et les femmes sont souvent concentrées dans des secteurs informels et précaires.
- Santé : Les femmes en Mauritanie rencontrent des défis en matière d'accès aux services de santé, en particulier dans les zones rurales. Les taux de mortalité maternelle restent élevés et l'accès à des services de santé reproductive de qualité reste limité pour de nombreuses femmes.

- Violence à l'égard des femmes : La violence à l'égard des femmes, y compris la violence domestique, reste un problème préoccupant en Mauritanie. Les femmes victimes de violence font souvent face à des obstacles pour accéder à la justice et aux services de soutien.
- Participation politique : Bien que des progrès aient été réalisés en termes de représentation des femmes dans les instances politiques, les femmes restent sous-représentées dans les postes de décision et de leadership en Mauritanie.
- Cadre législatif et institutionnel : La Mauritanie a adopté plusieurs lois visant à promouvoir l'égalité des genres et les droits des femmes. Cependant, des défis subsistent en ce qui concerne la mise en œuvre effective de ces lois et la sensibilisation de la population aux droits des femmes. Face à ces défis, des efforts sont déployés par le gouvernement mauritanien, la société civile et les partenaires internationaux pour promouvoir l'égalité des genres, renforcer l'autonomisation des femmes et lutter contre les discriminations basées sur le genre en Mauritanie.

Afin de réduire ces disparités et surmonter les contraintes auxquelles fait face le MEDD, dont le manque de connaissances sur le genre qui conduit à des résistances et insuffisances et le manque d'une stratégie genre qui assure la cohérence des actions, le ministère de l'Économie a décidé d'assurer l'intégration de la dimension genre dans l'élaboration et la mise en œuvre de ses politiques sectorielles dans un premier temps au travers de l'élaboration d'une stratégie genre.

Introduction

La construction d'une stratégie genre pour le ministère de l'Économie et du Développement Durable nécessite une approche méthodique et structurée. Elle passera d'abord par :

1. Analyse de la situation actuelle : Réalisation d'une évaluation approfondie de la situation actuelle en matière d'égalité des genres dans le ministère, en identifiant les forces, les faiblesses, les lacunes et les opportunités, examen des politiques, des pratiques et des programmes existants pour évaluer leur impact sur l'égalité des genres.

2. Consultation et participation : Organisation des consultations avec les parties prenantes internes et externes, y compris les membres de la Cellule Sectorielle Genre du MEDD, les points focaux genre des PTFs, des représentants du secteur privé et les représentants d'autres Cellules sectorielles Genre tout en impliquant activement les différentes parties prenantes dans le processus d'élaboration de la stratégie pour garantir une approche inclusive et participative.

3. Définition des objectifs et des priorités : Identification d'objectifs clairs et mesurables pour l'intégration de la dimension de genre de façon transverse, en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes et en identifiant les priorités stratégiques en matière d'égalité des genres pour orienter les actions à mettre en place.

4. Élaboration des mesures et des actions : Développement participatif des actions spécifiques et des mesures concrètes pour atteindre les objectifs fixés, en mettant l'accent sur la promotion de l'autonomisation économique des femmes, la lutte contre les stéréotypes de genre et la promotion de la diversité et de l'inclusion et en établissant un plan d'action détaillé avec des responsabilités clairement définies, des échéanciers et des indicateurs de suivi et d'évaluation.

5. Mise en œuvre et suivi : Mise en place d'un système de suivi et d'évaluation pour mesurer les progrès réalisés, identifier les défis rencontrés et apporter les ajustements nécessaires.

Méthodologie

Afin d'élaborer la stratégie genre pour le ministère de l'Economie et du Développement Durable (MEDD) de la Mauritanie, la phase de diagnostic est une étape clé permettant d'avoir le footprint genre du MEDD.

L'objectif de cette phase est d'analyser les efforts entrepris par le MEDD, leur perceptions par les parties prenantes mais aussi d'identifier les résultats significatifs et les insuffisances ; les conditions de mise en œuvre ; le niveau de mobilisation des ressources ; les obstacles rencontrés et les leviers disponibles ; les synergies avec les politiques et programmes sectoriels mis en œuvre par les autres ministères et acteurs clés ; les bonnes pratiques et les opportunités susceptibles d'alimenter la stratégie.

Pour analyser les avancées en faveur du genre au MEDD et faire un bilan sur les actions structurantes menées à ce jour mais aussi identifier les dimensions à approfondir, une attention particulière a été accordée à la gestion stratégique du genre dans les politiques sectorielles. Cette approche stratégique se décline en cinq niveaux :

1. **Stratégie & Culture** : Intégration du genre dans la stratégie et la culture des politiques publiques pour souligner son importance et assurer son acceptation.
2. **Management & Gouvernance** : Le management en tant que modèle et soutien du genre pour inspirer les parties prenantes et défendre les décisions prises.
3. **Opérationnalisation** : Réalisation d'actions concrètes pour améliorer le genre au sein des départements ministériels et des parties prenantes.
4. **Communication & Sensibilisation** : Communication sur les réussites, les réalisations et les efforts et sensibilisation autour de l'importance de la prise en compte du genre.
5. **Suivi & Evaluation** : Le suivi et l'évaluation des efforts liés à l'intégration du genre pour mesurer et promouvoir les résultats chiffrés.

Analyse bidimensionnelle :

Dans chaque niveau présenté ci-dessus, plusieurs critères (sous-axes d'analyses) ont été identifiés. Pour chacun des critères, deux dimensions ont été évaluées : les efforts et les perceptions. Les efforts représentent les processus et les actions menées actuellement en faveur de l'intégration du genre et les perceptions précisent comment sont perçus ces efforts par les différentes parties prenantes. Ces deux éléments ont été notés pour permettre une analyse bidimensionnelle.

Entretiens :

Pour ce faire, des entretiens ont été menés avec les parties prenantes suivantes :

- Le Secrétaire Général
- Les Directeurs Généraux des directions centrales et des institutions sous la tutelle du MEDD
- Cellule Sectorielle Genre du MEDD
- Cellule Sectorielle Genre du Ministère de la Justice
- Cellule Sectorielle Genre du Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation
- Cellule Sectorielle Genre du Ministère des Affaires Islamiques et de l'Enseignement Originel
- Cellule Sectorielle Genre du Ministère des Finances
- Cellule Sectorielle Genre du Ministère de l'Education Nationale et de la Réforme du Système Educatif

- Cellule Sectorielle Genre du Ministère de la Santé
- Cellule Sectorielle Genre du Ministère de la Fonction Publique et du Travail
- Cellule Sectorielle Genre du Ministère de l'Agriculture
- Cellule Sectorielle Genre du Ministère de la Culture, de la Jeunesse et des Sports et des Relations avec le Parlement
- Cellule Sectorielle Genre du Ministère des Affaires Sociales, de l'Enfance et de la Famille
- Cellule Genre du Commissariat aux Droits de l'Homme, à l'Action humanitaire et aux Relations avec la Société civile
- Observatoire National des Droits de la Femme et de la Fille
- Programme Nationale de la Santé et de la Reproduction PNSR
- Points focaux Genre des PTFs
- Représentants de la Société Civile
- Représentants du Secteur Privé
- Autres parties prenantes proposées par l'expertise nationale :
 - les projets gérés par les PTFs et gérés par le MEDD
 - APIM

Analyse SWOT :

Une analyse SWOT (forces, faiblesses, opportunités et menaces) a été menée afin d'identifier :

- Les éléments relatifs à l'intégration du genre sur lesquels il serait judicieux de capitaliser
- Les éléments à revoir et pour lesquels il faudra mener des actions
- Les opportunités pour renforcer l'ancrage et l'opérationnalisation du genre
- Les facteurs externes aux parties prenantes qui entravent l'institutionnalisation et l'opérationnalisation de l'intégration du genre en Mauritanie.

Le guide d'entretien est joint en annexe à ce document.

Une analyse documentaire a également été réalisée pour compléter les différents axes et sous-axes d'analyse. Celle-ci a porté sur tous les bilans, diagnostics, analyses et rapports pertinents, ainsi que les documents institutionnels et opérationnels.

L'analyse documentaire est jointe en annexe de ce document.

Chacun des cinq niveaux d'analyse identifiés précédemment a été examiné selon des critères jugés essentiels à la mise en œuvre d'une approche genre. Pour chaque critère, une note allant de 0 à 3 a été attribuée (3 étant la meilleure note et 0 la pire). L'évaluation et l'élaboration des résultats ont été réalisées sous forme de grilles colorées.

Le classement de feu tricolore « rouge – jaune – vert » est un moyen pratique pour évaluer les résultats :

- **Vert** signifie qu'il n'y a aucun besoin d'action supplémentaire, il s'agit d'actions ou de mesures qui fonctionnent bien et ont montré leur efficacité.
- **Jaune/orange** signifie qu'une intervention est nécessaire mais de façon moins prioritaire. Ces couleurs reflètent les questions qui peuvent être améliorées rapidement avec un impact positif. Le jaune représente les axes d'analyse facilement perfectionnables (« quick wins »).
- **Rouge** signifie qu'il y a un besoin urgent et prioritaire d'agir, car il s'agit de dimensions importantes et stratégiques qui n'ont pas été suffisamment ou pas du tout couvertes jusqu'à présent par les différents appuis et activités menées.

Le rapport d'évaluation comprend également des conclusions pour chaque niveau et sous-niveau d'évaluation. Ces conclusions seront discutées lors de l'atelier de restitution, qui permettra de :

- Dégager les principaux constats et apprentissages sur la base des résultats présentés.
- Définir les objectifs, les actions liées à la mise en place de la stratégie genre, puis les prioriser en répondant aux questions :
 - Qu'est-ce qu'on doit maintenir pour atteindre ces objectifs ?
 - Que faut-il éliminer pour atteindre ces objectifs ?
 - Que faut-il créer de nouveau pour atteindre ces objectifs ?
- Élaborer une cartographie des PTFs intervenant dans le secteur.

Les réponses à ces questions seront les lignes directrices du plan d'action de la stratégie genre du MEDD qui seront ensuite affinées lors d'un deuxième atelier d'échange avec les parties prenantes.

Bilan selon les 5 niveaux d'analyse identifiés

1. Stratégie et culture

1.1. Socle juridique :

Cadre juridique et efforts en matière d'égalité des sexes en Mauritanie

La Mauritanie a démontré un engagement significatif envers les droits de l'homme et l'égalité des sexes à travers la ratification de plusieurs textes internationaux, incluant la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), la Convention sur les Droits de l'Enfant (1990), et la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF). Le pays a également participé activement aux conférences internationales sur l'éducation telles que celles de Jomtien (Thaïlande, 1990) et de Dakar (2000).

Au niveau national, l'égalité des sexes est inscrite dans la constitution mauritanienne. Plusieurs lois renforcent cette position, telles que la loi n° 2018-023 qui interdit la discrimination basée sur le genre et la loi de 2001 qui rend l'éducation obligatoire jusqu'à 14 ans. En 2015, la Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG) a été adoptée, favorisant le développement de l'égalité en droits et en dignité. Cette stratégie est appuyée par des structures telles que le Comité Interministériel d'Institutionnalisation du genre (CIIG), le Groupe Suivi Genre (GSG), et les Cellules Sectorielles Genre (CSG), qui devraient, en principe, œuvrer ensemble à la coordination, au pilotage, au suivi et à l'évaluation de l'institutionnalisation du genre. Tous les mécanismes nécessaires sont présents sur le papier, comme indiqué dans les arrêtés, mais aucun d'entre eux n'est opérationnel. Il n'y a pas de réunions régulières, pas d'indicateurs définis, pas d'objectifs clairs, ni de travail sur des projets. Ils se rencontrent rarement et uniquement lors des formations organisées par le MEDD.

La création du secrétariat d'Etat de la condition féminine dans les années 1990 suivie par la concrétisation de la volonté réelle en matière d'égalité du Genre par le ministère de l'Action sociale, couplée avec la création de L'Observatoire National des Droits des Femmes et des Filles, établi par le Décret n° 2020/140, jouent un rôle crucial dans la promotion des droits des femmes et des filles. Par ailleurs, la Commission Nationale des Droits de l'Homme s'engage dans le monitoring et les consultations auprès des femmes à tous les niveaux de la société, contribuant ainsi à une meilleure compréhension de leurs conditions de vie.

Initiatives et perceptions sur l'égalité des sexes

La SNIG, visant à intégrer la dimension genre dans toutes les politiques de développement, constitue un effort majeur pour promouvoir l'égalité des sexes en Mauritanie. Elle s'appuie sur les principes des droits humains et l'égalité des genres comme prérequis pour un développement humain durable. En complément, le Projet Égalité du Genre et Autonomisation des Femmes (PEGAF) soutenu par le Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) travaille à intégrer la dimension genre dans les politiques et projets nationaux, avec des objectifs spécifiques pour renforcer l'autonomisation des femmes et leur inclusion dans toutes les actions de développement.

La constitution mauritanienne garantit l'égalité devant la loi sans distinction de sexe, ainsi que les droits de vote, de propriété, et de participation politique aux femmes. En matière de législation, la loi SR de 2017 criminalise les Violences Basées sur le Genre (VBG), incluant les mutilations génitales féminines (MGF), et une loi révisée est en cours pour renforcer cette protection. Plusieurs autres lois ont été promulguées pour soutenir les droits des femmes, notamment l'Observatoire National des Droits des Femmes et des Filles.

Des Cellules Genre ont été créées dans divers départements ministériels pour assurer que les questions de genre soient prises en compte dans toutes les étapes de planification et d'exécution des politiques. Le Groupe Suivi Genre (GSG) joue un rôle de coordination, servant d'observatoire pour évaluer les progrès et identifier les défis dans l'implémentation des politiques de genre. Ce cadre holistique montre l'engagement profond de la Mauritanie envers l'égalité des sexes et le respect des droits des femmes, étant crucial pour son développement socio-économique global.

1.2. Culture institutionnelle :

Analyse de la culture institutionnelle et des efforts en matière d'égalité des sexes au MEDD

La culture institutionnelle au sein du Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) révèle certaines lacunes en termes de gestion des inégalités de genre et de perception des stéréotypes sexistes. Actuellement, il n'existe pas d'enquête spécifique au sein du MEDD pour détecter les perceptions en termes d'inégalités ni pour identifier des actions ciblées de sensibilisation et de formation sur ces questions. De plus, les formations dispensées ne traitent pas suffisamment des stéréotypes sexistes ni des résistances à l'intégration du genre, et les mécanismes de réclamation demeurent limités. Bien qu'un effort d'inclusivité soit noté, notamment à travers la collaboration avec plusieurs partenaires, ces mesures restent insuffisantes pour une transformation profonde de la culture institutionnelle.

Perceptions et représentations des femmes au sein du MEDD

Les femmes sont encore sous-représentées dans les événements et les structures décisionnelles malgré les efforts d'inclusion. Cette sous-représentation souligne la nécessité d'accompagner le MEDD pour sensibiliser davantage le top management sur l'importance de l'intégration du genre. Il serait bénéfique d'analyser les stéréotypes et les perceptions spécifiques à chaque département du MEDD afin de développer des stratégies ciblées. L'institutionnalisation du genre, initiée et soutenue par la direction supérieure, pourrait grandement contribuer à une culture institutionnelle plus sensible et réceptive au genre.

En somme, il est impératif de renforcer les actions de sensibilisation et de formation spécifiques au genre au sein du MEDD, en mettant en place des enquêtes régulières pour évaluer l'état des perceptions et des inégalités. Cela permettrait de mieux cibler les interventions et de promouvoir une intégration effective du genre à tous les niveaux de l'institution.

2. Management & gouvernance

2.1. Stratégies nationales et plans d'action pour l'égalité des sexes en Mauritanie

Efforts déployés

La Mauritanie a mis en œuvre une série de stratégies et participé à des initiatives clés pour promouvoir l'égalité des sexes. Parmi les efforts notables, on compte la formulation de la Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG) adoptée en 2015 élaborée par le MASEF et qui bénéficie du soutien du MEDD en collaboration avec d'autres parties prenantes. En outre, l'adhésion à l'Initiative Priorité à l'Égalité (IPE) depuis 2019 marque un engagement continu. Le projet « Construire la Résilience au Sahel », financé par l'UNICEF et d'autres donateurs, ainsi que le Projet d'Autonomisation des Femmes et Dividende Démographique au Sahel (SWEDD) soutenu par la Banque Mondiale, sont des exemples d'initiatives ciblant spécifiquement les barrières à la scolarisation des filles et à l'amélioration de leurs compétences de vie courante.

Des campagnes de sensibilisation contre les violences basées sur le genre, notamment contre les violences domestiques et les mutilations génitales féminines, sont menées avec le soutien de l'UNFPA. Un programme de renforcement institutionnel, appuyé par le PNUD, vise également à améliorer la coordination entre les différentes agences gouvernementales pour la mise en œuvre des politiques de genre.

Perceptions et défis

Les initiatives et programmes sont généralement bien perçus, mais des défis majeurs subsistent, incluant des limitations techniques relatives aux stratégies et ressources appropriées, ainsi que des défis financiers liés à la mobilisation des ressources nécessaires pour la mise en œuvre effective de la SNIG. Sur le plan socioculturel, le manque d'adhésion et d'implication des autorités traditionnelles et religieuses pose également problème, et le mécanisme de coordination, de pilotage, de suivi et d'évaluation de la SNIG manque d'opérationnalisation.

Le Plan d'Action National pour l'Environnement (2017-2021) révèle que la participation des femmes dans le processus décisionnel lié à l'environnement est négligeable, ce qui est problématique étant donné leur rôle central en tant que gestionnaires des ressources. Ce défaut de consultation et d'intégration des besoins spécifiques des femmes dans les politiques et plans d'action est un aspect critique qui nécessite une attention urgente.

Enfin, bien que l'importance de l'intégration du genre dans les politiques publiques soit reconnue, son acceptation et sa mise en œuvre effective varient considérablement.

2.2. Rôle du MEDD et interaction avec les parties prenantes en matière d'intégration du genre

Efforts déployés

Le Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) occupe une position dans l'intégration du genre en Mauritanie grâce à son rôle informel de coordination et de soutien des initiatives de genre. Le MEDD collabore étroitement avec le Ministère des Affaires Sociales, de l'Enfance et de la Famille (MASEF), qui statutairement joue un rôle central dans la coordination des initiatives du Genre. Le MEDD collabore

aussi avec l'Observatoire National des Droits de la Femme et de la Fille (ONDDF), et des partenaires internationaux tels que les Nations Unies et le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). Cette collaboration participe au renforcement des efforts nationaux pour une meilleure intégration du genre dans les politiques et programmes de développement.

Travail de coordination : le MEDD a commencé à assumer une certaine coordination des cellules genre. Cependant, il n'existe pas encore de processus formels ou de mécanismes réguliers en place.

Perceptions et défis

Il existe une perception croissante de la nécessité pour le MEDD de développer une nouvelle méthodologie qui permette une collaboration plus efficace entre tous les acteurs impliqués. Actuellement, la tendance observée est que chaque partie prenante opère de manière isolée, ce qui entraîne souvent une duplication des efforts et des ressources. Ce manque de synergie et de coordination entre les différents acteurs dilue l'impact des initiatives en cours.

Il est également souligné que le MEDD doit assumer un rôle plus central pour coordonner et centraliser les efforts liés à l'intégration du genre, en étroite collaboration avec le MASEF. Malgré que le MEDD n'ait pas mandat de jouer ce rôle de coordination tout en accordant une importance majeure au Genre dans ses priorités, cela permettrait de maximiser l'efficacité des initiatives en optimisant les ressources et en évitant les redondances. L'établissement d'une vision stratégique claire et d'une coordination efficace est essentiel pour renforcer l'intégration du genre dans tous les aspects du développement. Cette approche centralisée serait bénéfique pour optimiser les résultats des politiques et initiatives de genre en Mauritanie de façon générale.

Les perceptions relevées lors des entretiens restent néanmoins à nuancer, tant que cela n'est pas fondé sur l'attelage institutionnel existant. Ces perceptions traduisent dans une certaine mesure la faiblesse du rôle joué par le MASEF, qui reste l'organisme institutionnel central dans la coordination des initiatives du Genre. Il est donc important de se référer aux dispositions réglementaires tout en incluant la position du MASEF et la position du MEDD.

2.3. Positionnement du MEDD en matière d'intégration du genre

Efforts déployés

Le Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) est l'un des ministères les plus engagés sur les questions de genre et cherche à impulser une dynamique en lançant diverses initiatives en la matière. Cependant, il n'existe pas de coordination formelle des politiques de genre. Néanmoins, ses principaux points d'ancrage incluent la collaboration avec le Ministère des Affaires Sociales, de l'Enfance et de la Famille (MASEF), l'Observatoire National des Droits de la Femme et de la Fille (ONDDF), l'Université de Nouakchott, l'Observatoire sur l'Égalité du Genre, et les cellules Genre présentes au sein de chaque ministère. Les collaborations avec ces organismes incluent principalement des rencontres formelles où sont discutés les efforts à réaliser en matière du Genre et des formations destinées aux femmes et aux filles. En outre, le MEDD travaille en partenariat avec des organismes internationaux via des points focaux, tels que les organes de l'ONU comme par exemple le PAM pour l'ODD 2 Zéro Faim, l'UNFPA, la FAO, ainsi qu'avec d'autres institutions comme l'AFD, la Banque mondiale pour le projet SWEDD, et la BAD.

Perceptions et défis

Malgré ces collaborations, le MEDD gagnerait à être soutenu pour une coordination efficace afin d'assurer une mise en œuvre optimale des initiatives de genre. Bien que le ministère soit engagé dans divers partenariats et structures de soutien, ces efforts sont parfois entravés par un manque de synergie et une

insuffisance des ressources nécessaires pour atteindre pleinement les objectifs fixés. Cette perception souligne le besoin de renforcer la coordination et de garantir des ressources adéquates pour maximiser l'impact des politiques de genre en Mauritanie.

2.4. Implication du top management dans l'intégration du genre au MEDD

Efforts déployés

Le top management du Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) montre une implication notable dans l'intégration du genre. Une volonté de refonte interne et de renforcement des mesures d'intégration du genre est perceptible au sein du ministère. Le cabinet ministériel compte trois conseillères et une chargée de missions, et quatre directions générales sont dirigées par des femmes, notamment l'Agence pour la Promotion des Investissements en Mauritanie (APIM), le guichet unique et deux sous-directions de la Direction des Transports et des Postes et Télécommunications (DTPPT). Actuellement, 20% de l'effectif total du ministère est composé de femmes.

Perceptions et défis

Malgré ces efforts, il est perçu que des actions supplémentaires sont nécessaires pour renforcer l'implication du top management et garantir une coordination efficace des initiatives de genre. Cette perception souligne l'importance d'un engagement plus profond et continu pour intégrer véritablement le genre à tous les niveaux de gestion et de décision du ministère. Une meilleure prise en compte de l'approche genre dans les nominations des postes à haute responsabilité et une implication accrue pourraient potentiellement maximiser l'impact des efforts en matière de genre au sein du MEDD.

2.5. Implication des instances régionales et organismes sous tutelle dans l'intégration du genre

Efforts déployés

Les instances régionales et les organismes sous tutelle du Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD), ainsi que les délégations régionales du Ministère des Affaires Sociales, de l'Enfance et de la Famille (MASEF) et l'Observatoire National des Droits de la Femme et de la Fille (ONDDF), jouent un rôle crucial dans la mise en œuvre des initiatives de genre au niveau local. Les efforts sont particulièrement accentués au niveau central, avec la présence d'antennes dans toutes les wilayas de la Mauritanie, dont deux sont dirigées par des femmes. Ces efforts visent à garantir que les initiatives de genre soient appliquées de manière cohérente et efficace à travers tout le pays.

Perceptions et défis

Malgré les efforts déployés, il existe des disparités entre les initiatives menées au niveau central et celles réalisées au niveau régional. Cette disparité nécessite une meilleure coordination pour assurer que les efforts de genre soient uniformes et efficaces partout au MEDD tout en couvrant l'ensemble du territoire. Une approche plus harmonisée et une communication améliorée entre les niveaux central et régional sont essentielles pour maximiser l'impact des initiatives de genre et garantir leur succès à tous les échelons de la société.

2.6. Mécanismes de contrôle et de redevabilité pour l'intégration du genre

Efforts déployés

Un ensemble de mécanismes de contrôle et de redevabilité a été mis en place pour surveiller et évaluer l'intégration du genre en Mauritanie. Parmi ces efforts, on note le système de suivi et d'évaluation de la Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG), conçu pour surveiller la mise en œuvre des initiatives de genre. Des cellules sectorielles genre ont été instaurées dans divers ministères pour assurer une intégration cohérente du genre dans toutes les politiques publiques. La création du Comité Interministériel d'Institutionnalisation du Genre (CIIG) représente une autre étape importante pour coordonner et piloter ces efforts. Ce comité n'est à ce jour pas fonctionnel pour coordonner, suivre ou superviser.

De plus, des rapports périodiques sur les progrès en matière de genre sont fournis par diverses agences et ministères afin d'évaluer l'impact des politiques et des programmes. Des évaluations indépendantes sont utilisées pour garantir l'objectivité et l'impartialité des évaluations de performance liées au genre et sont généralement menées par les bailleurs de fonds.

Perceptions et défis

Les progrès réalisés dans ce domaine sont généralement perçus positivement, ce qui reflète un engagement sérieux envers l'intégration du genre. Cependant, les rapports indiquent que ces mécanismes de contrôle et de redevabilité doivent être davantage renforcés et orientés vers l'impact. Il est essentiel de poursuivre l'amélioration de ces systèmes pour garantir une évaluation plus rigoureuse et efficace des initiatives de genre, en veillant à ce que les efforts aboutissent à des changements significatifs et mesurables.

2.7. Mécanisme de coordination pour l'intégration du genre

Efforts déployés

Les cellules Genre jouent un rôle crucial en coordonnant l'intégration du genre au sein des différents départements ministériels. Ces cellules ont vocation à travailler ~~travaillent~~ ensemble pour s'assurer que les politiques de genre soient uniformément appliquées à travers toutes les instances. Cependant, il est à noter qu'il n'existe pas encore de cellules Genre au niveau régional, ce qui limite la portée de ces efforts à l'échelle locale.

Perceptions et défis

Les entretiens révèlent que le Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) doit assumer davantage de responsabilités pour centraliser et coordonner les efforts d'intégration du genre. Actuellement, l'absence de cellules Genre au niveau régional et le manque de centralisation au niveau du MEDD réduisent l'efficacité des initiatives en cours. Une coordination renforcée et centralisée par le MEDD est perçue comme essentielle pour maximiser l'impact des politiques de genre et assurer une application cohérente et efficace à tous les niveaux. Le MASEF supervise la SNIG, tandis que le MEDD joue un rôle clé dans son opérationnalisation et son intégration, grâce à sa capacité à mobiliser les parties prenantes et les partenaires techniques et financiers, étant donné son influence. Il serait donc pertinent d'envisager une co-direction de la SNIG entre le MASEF et le MEDD. De plus, étant donné que le MEDD est précurseur dans l'élaboration d'une stratégie de genre spécifique à son département, il peut initier un élan pour la généralisation des plans d'action genre sectoriels et départementaux en coordination avec le MASEF.

2.8. Mécanismes de participation de la société civile

Efforts déployés

La société civile joue un rôle actif dans le processus de passation des lois et des projets financés par les bailleurs de fonds. Leur implication est généralement assurée, ce qui permet d'intégrer des perspectives diverses et de garantir une certaine transparence dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et initiatives de genre.

Perceptions et défis

Les représentants de la société civile ayant participé aux entretiens notamment L'Union des académiciens et intellectuels mauritaniens soulignent l'importance de considérer les disparités et les spécificités culturelles propres à chaque région. Ils recommandent de mettre à jour les documents existants et d'établir des plateformes multisectorielles dans toutes les régions pour améliorer la coordination des initiatives. Il est également suggéré que le Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) assume un rôle plus important dans cette coordination pour maximiser l'impact et l'efficacité des efforts déployés. Une telle approche permettrait de mieux harmoniser les initiatives et de s'assurer que les besoins spécifiques de chaque région sont pris en compte. Parallèlement, ces perceptions reflètent une méconnaissance du cadre politique et institutionnel du Genre et des différents acteurs. Une meilleure sensibilisation des parties prenantes sur l'attelage institutionnel est nécessaire et doit être incluse dans la stratégie du MEDD.

3. Opérationnalisation

3.1. Mécanisme de gender mainstreaming au sein du MEDD

Efforts déployés

Le Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) utilise divers mécanismes pour intégrer le genre dans ses activités. Parmi ces efforts figurent les efforts de la Cellule Genre, le recrutement, la formation des cadres et la participation à des programmes internationaux visant à promouvoir l'égalité des sexes. Les directives de la fonction publique sont strictement appliquées, permettant une progression par échelons pour les employés. De plus, lors des nominations politiques, l'ancienneté est prise en compte de manière égale pour les hommes et les femmes, garantissant ainsi une certaine équité dans les promotions.

Perceptions et défis

Il est perçu qu'il existe un besoin d'améliorer l'institutionnalisation et l'alignement stratégique de ces mécanismes pour maximiser leur efficacité. Actuellement, bien que des efforts significatifs soient déployés pour promouvoir l'intégration du genre, l'impact de ces initiatives pourrait être considérablement renforcé par une instauration officielle plus cohérente qui impliquerait une révision de la SNIG afin de préciser davantage le rôle joué par le MEDD. Une telle approche permettrait de s'assurer que tous les mécanismes fonctionnent en synergie, optimisant ainsi les résultats et favorisant une intégration du genre plus efficace au sein du MEDD. De plus, le plan d'action de la SNIG n'a jamais vu le jour. Par conséquent, il est crucial de réviser cette stratégie ou son plan d'action et de commencer sa mise en œuvre. La première étape consisterait à opérationnaliser les cellules genre.

3.2. Coordination intra ministérielle (horizontale et verticale)

Efforts déployés

Il existe une coordination notable entre le Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) et les autres ministères sectoriels. Cependant, la coordination intra ministérielle, tant horizontale que verticale, est souvent fragmentée, avec chaque acteur travaillant de manière isolée. Cette fragmentation limite l'efficacité des efforts déployés pour l'intégration du genre et empêche une synergie complète entre les différentes entités du ministère.

Perceptions et défis

Il est perçu qu'il est nécessaire de développer une nouvelle méthodologie permettant à tous les acteurs de collaborer de manière plus efficace. Cette approche devrait viser à maximiser l'impact des initiatives de genre en assurant une meilleure coordination et communication à la fois entre les différentes cellules et entre les différents niveaux hiérarchiques du MEDD. En adoptant une stratégie plus intégrée et collaborative, le ministère pourrait améliorer la cohérence et l'efficacité de ses efforts en matière de genre, conduisant à des résultats plus significatifs et durables.

3.3. Capacités techniques pour l'intégration du genre et la budgétisation sensible au genre

Efforts déployés

Les capacités techniques au sein du Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) pour la budgétisation sensible au genre restent limitées. Bien que quelques mécanismes aient été mis en place, notamment grâce à la cellule genre, pour adopter une approche genre intégrée comprenant la budgétisation, ces efforts sont encore insuffisants. Cela souligne le besoin d'un renforcement des capacités techniques.

Perceptions et défis

Il est perçu que des formations supplémentaires et des ressources sont nécessaires pour renforcer les capacités techniques des intervenants au niveau du budget de chaque département ministériel. Pour garantir une mise en œuvre efficace de la budgétisation sensible au genre, il est essentiel d'améliorer la maîtrise des concepts et des pratiques liés à l'intégration du genre. En dotant les acteurs concernés des compétences nécessaires et en fournissant des ressources adéquates, le MEDD pourra mieux intégrer le genre dans ses processus budgétaires et améliorer l'impact de ses initiatives en faveur de l'égalité des sexes.

3.4. Programmes budgétaires sensibles au genre

Efforts déployés

Actuellement, il existe peu de programmes budgétaires sensibles au genre au sein du Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD). Les initiatives en place sont limitées et ne suffisent pas à assurer une intégration systématique du genre dans les processus budgétaires.

Perceptions et défis

Il est perçu qu'il existe un besoin urgent de développer des lignes directrices claires pour l'opérationnalisation de la budgétisation sensible au genre. Ces lignes directrices devraient inclure une stratégie détaillée, des objectifs précis et des indicateurs de performance spécifiques pour les projets. En établissant des directives claires et en les communiquant efficacement, le MEDD pourra mieux intégrer les considérations de genre dans ses programmes budgétaires et ainsi renforcer l'impact de ses initiatives sur l'égalité des sexes.

3.5. Mécanisme de mise en œuvre de l'intégration du genre (y compris les organismes sous tutelle)

Efforts déployés

Le Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) a mis en place quelques mécanismes de reporting à travers la cellule genre, lesquels sont relayés par la Direction des Ressources Humaines (DRH). Ces mécanismes visent à suivre et évaluer les progrès en matière d'intégration du genre au sein du ministère et de ses organismes sous tutelle. D'ailleurs la DRH est dotée d'une base de données solides et exploitable afin de suivre les statistiques, ce qui montre un bon début d'initiative mais souligne également le besoin d'un renforcement des capacités techniques pour améliorer le reporting et la remontée d'information.

Perceptions et défis

Les entretiens ont révélé plusieurs besoins spécifiques pour améliorer la mise en œuvre de l'intégration du genre :

1. **Campagnes de sensibilisation** : Il est essentiel de mener des campagnes de sensibilisation en collaboration avec des ONG et des agences internationales pour informer sur l'importance de l'intégration des femmes, leur formation et éducation, les droits des femmes et promouvoir l'égalité de genre. Ces campagnes peuvent jouer un rôle crucial dans le changement des attitudes et des perceptions au sein de la société.
2. **Ateliers et séminaires de formation** : Il est nécessaire d'organiser des ateliers et des séminaires de formation en partenariat avec des bailleurs de fonds internationaux. Ces formations sont destinées à renforcer les capacités des parties prenantes dans l'intégration de l'approche genre, en leur fournissant les outils et les connaissances nécessaires pour mettre en œuvre efficacement les politiques de genre.
3. **Utilisation des médias** : Collaborer avec la Haute Autorité de l'Audiovisuel pour utiliser les médias comme un outil puissant de promotion des messages sur l'égalité de genre et les droits des femmes mais aussi sur l'importance de leur éducation et formation supérieur tout autant que les hommes. Les médias peuvent sensibiliser un large public et contribuer à la diffusion de nouvelles normes et valeurs en faveur de la promotion des femmes diplômées.

3.6. Mécanismes de recrutement sensibles au genre, rétention et avancement de carrière

Efforts déployés

En Mauritanie, le recrutement au sein de la fonction publique suit des mécanismes établis et le code de travail institutionnel appliqué par la fonction publique, mais des défis subsistent concernant le vivier des femmes lors du recrutement. Les responsabilités liées à la maternité et à la garde des enfants limitent les opportunités offertes aux femmes sur le marché du travail, en l'absence de mesures de protection et de politiques facilitant la conciliation entre travail et famille. Le congé de maternité est légalement reconnu, incluant une pause pour l'allaitement et une heure de temps libre. Bien que des modalités de travail flexible existent, elles ne sont pas institutionnalisées et dépendent du bon vouloir des supérieurs hiérarchiques. Le télétravail n'est pas encore largement développé en Mauritanie, bien que les femmes responsables disposent généralement d'ordinateurs portables pour travailler à distance. Le taux de rotation des femmes est faible, et une fois recrutées, les femmes qualifiées sont généralement bien retenues au sein du ministère.

Perceptions et défis

Il est perçu que davantage de mesures sont nécessaires pour rendre le recrutement plus sensible au genre, améliorer la rétention et prendre en compte les spécificités liées au genre dans l'avancement de carrière. Des chartes internes pour un recrutement sensible au genre pourraient aider à surmonter les obstacles actuels.

Les indemnités perçues par les femmes pendant leur congé de maternité sont considérées comme insuffisantes, pouvant les décourager de rester sur le marché du travail après avoir fondé une famille. L'absence de rémunération pour un congé de paternité renforce les rôles traditionnels des hommes et des femmes, limitant davantage les opportunités pour les femmes.

Un autre obstacle majeur est que les femmes, après avoir terminé leur éducation, deviennent souvent femmes au foyer. Il n'existe pas de processus officiels pour remédier à cette situation, mais il existe une volonté individuelle de la surmonter. L'instauration de politiques et de soutiens spécifiques pour aider les femmes à rester ou à revenir sur le marché du travail serait bénéfique pour leur avancement de carrière et pour l'égalité des genres dans le milieu professionnel.

3.7. Systèmes d'information désagrégés par sexe

Efforts déployés

Actuellement, il n'existe pas de systèmes d'information (SI) au sein du Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) qui intègrent la possibilité de collecter et d'analyser des données désagrégées par sexe. Cette absence limite la capacité du ministère à évaluer et à suivre de manière précise l'impact des politiques de genre. Le MEDD a fait part de ce besoin de mise en place d'une base de données, cet appui est envisagé prochainement.

Perceptions et défis

Il est perçu qu'un système d'information permettant de sortir des données désagrégées par sexe est essentiel pour la réussite de l'institutionnalisation et de l'opérationnalisation de l'intégration du genre. La mise en place d'un tel système faciliterait la remontée des données terrain, offrant une visibilité précise sur les écarts et les progrès en matière d'égalité des sexes. Ce préalable est crucial pour élaborer des politiques informées et pour suivre efficacement l'impact des initiatives de genre, garantissant ainsi une intégration plus efficace et stratégique du genre dans toutes les activités du MEDD.

4. Communication & sensibilisation

4.1. Positionnement des pratiques d'intégration du genre comme pratiques exemplaires

Efforts déployés

Il existe un manque d'identification et de mise en avant des véritables bonnes pratiques en matière d'intégration du genre au sein du Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD). L'absence de communication sur les réalisations, les efforts et l'importance de l'intégration du genre est notable. Par exemple, la pratique de s'assurer qu'une femme est présente aux côtés de deux hommes pour illustrer la mixité est développée de manière informelle et n'est pas institutionnalisée. Cette absence de formalisation empêche la reconnaissance et la diffusion de ces pratiques comme des exemples à suivre.

Perceptions et défis

Il est perçu que les nominations de femmes à des postes clés pourraient être une bonne mesure pour briser le plafond de verre. Cependant, il manque une sensibilisation adéquate sur la performance sensible au genre et une stratégie de communication autour de l'importance de l'intégration du genre. Le manque de communication et de mise en avant des pratiques exemplaires limite la visibilité et l'impact des efforts déployés. Pour maximiser l'efficacité et l'adoption des pratiques d'intégration du genre, il est essentiel de développer une stratégie de communication robuste qui mette en avant les réussites et les bonnes pratiques, sensibilisant ainsi l'ensemble des parties prenantes à l'importance de ces initiatives.

4.2. Campagne de communication du MEDD

Efforts déployés

Le Haut Commissariat aux droits de l'Homme travaille en collaboration avec la Haute Autorité de l'Audiovisuel pour développer des campagnes de communication, y compris l'utilisation des réseaux sociaux et la communication générale. Un réseau de femmes journalistes est également mentionné comme une ressource clé pour soutenir ces initiatives. De plus, l'ONU a mené une campagne sur les femmes et le travail dans les forces de sécurité, démontrant l'importance de la visibilité et de la sensibilisation sur les questions de genre.

Cependant, le Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) n'a pas mené suffisamment d'actions de communication pour mettre en avant ses efforts d'intégration du genre. Cette carence limite la reconnaissance publique et la visibilité des initiatives de genre au sein du ministère.

Perceptions et défis

Lors des entretiens, la participation des membres du MEDD à ces programmes de communication a été discutée. Il a été mentionné qu'une direction générale pourrait potentiellement être impliquée, mais il n'est pas clair si le MEDD est effectivement engagé dans ces initiatives. Il est perçu que pour renforcer l'impact des efforts d'intégration du genre, le MEDD doit s'impliquer davantage dans les campagnes de communication, en collaboration avec les partenaires existants, pour sensibiliser le public et promouvoir ses réalisations. Une communication proactive et stratégique sur les efforts et les succès en matière de genre est cruciale pour inspirer et mobiliser d'autres parties prenantes et pour établir le MEDD comme un leader exemplaire dans l'intégration du genre.

4.3. Campagne de sensibilisation du MEDD, notamment pour le top management

Efforts déployés

Actuellement, aucun effort spécifique n'a été déployé par le Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) pour mener des campagnes de sensibilisation, en particulier ciblant le top management, sur les questions de genre.

Perceptions et défis

Il est perçu que le MEDD n'est pas bien outillé pour améliorer l'implication du top management dans les pratiques de sensibilisation à la question du genre. Cette lacune est préoccupante car l'engagement du top management est crucial pour la réussite de toute initiative de genre. Il est noté également suite aux entretiens une bonne volonté du top management pour ce type d'initiative. La sensibilisation au niveau de la direction supérieure pourrait non seulement renforcer la compréhension et l'importance de l'intégration du genre, mais aussi inspirer une culture organisationnelle plus inclusive et équitable.

Pour surmonter ce défi, il est essentiel que le MEDD prenne des mesures pour développer et mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation ciblant le top management. Ces initiatives devraient inclure des formations spécifiques, des ateliers, et des sessions de sensibilisation pour encourager une prise de conscience et un engagement actifs en faveur de l'égalité des sexes. En démontrant un leadership fort et engagé, le top management peut jouer un rôle déterminant dans la promotion et la mise en œuvre des pratiques d'intégration du genre au sein du ministère.

5. Suivi & évaluation

5.1. Objectifs sensibles au genre de qualité pour chaque partie prenante

Efforts déployés

Actuellement, il n'y a pas eu de développement suffisant pour la mise en place d'objectifs spécifiques visant à mesurer les progrès en matière de genre au sein du Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) à l'exception des chiffres de base désagrégés. La mise en place d'objectifs désagrégés par sexe est importante pour améliorer la capacité à évaluer de manière précise et objective les avancées réalisées.

Perceptions et défis

Il est perçu que les programmes mis en place ne se concentrent pas suffisamment sur des objectifs mesurables et atteignables. L'absence de ces objectifs rend difficile le suivi des progrès et l'évaluation de l'impact des initiatives de genre. Pour remédier à cette situation, il est essentiel de développer et d'implémenter des objectifs sensibles au genre de qualité, spécifiquement pour chaque partie prenante.

Ces objectifs devraient être :

1. **Mesurables** : Établir des indicateurs précis permettant de suivre les progrès réalisés.
2. **Atteignables** : Fixer des objectifs réalistes basés sur les ressources et les capacités disponibles.
3. **Spécifiques** : Définir des cibles claires pour chaque partie prenante, incluant des quotas ou des pourcentages pour assurer une représentation équitable des sexes.
4. **Temporels** : Fixer des échéances pour atteindre ces objectifs, facilitant ainsi le suivi et l'ajustement des stratégies en cours de route.

En mettant en place des objectifs clairs et bien définis, le MEDD pourra non seulement mesurer de manière plus efficace les progrès réalisés en matière de genre, mais aussi adapter ses stratégies pour maximiser l'impact de ses initiatives. Cela renforcera la responsabilité et l'engagement de chaque partie prenante dans la promotion de l'égalité des sexes.

5.2. Indicateurs sensibles au genre de qualité pour chaque partie prenante

Efforts déployés

Actuellement, il n'y a pas suffisamment d'indicateurs spécifiques en place pour évaluer l'impact des initiatives de genre au sein du Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD). Cette absence d'indicateurs limite la capacité du ministère à mesurer efficacement les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes.

Perceptions et défis

Il est perçu que pour assurer une intégration effective du genre, chaque programme du MEDD devrait inclure au moins un indicateur ou sous-indicateur sensible au genre. Ces indicateurs sont essentiels pour

suivre et évaluer l'impact des initiatives de genre, permettant ainsi de déterminer les domaines nécessitant des ajustements et des améliorations.

Pour développer des indicateurs sensibles au genre de qualité, les étapes suivantes sont recommandées :

1. **Identification des Objectifs** : Définir clairement les objectifs de genre pour chaque programme ou initiative.
2. **Développement d'Indicateurs Spécifiques** : Créer des indicateurs précis qui reflètent les objectifs de genre, tels que le pourcentage de femmes dans des rôles de leadership, le taux de participation des femmes dans les programmes de formation, ou la réduction des écarts salariaux entre les sexes.
3. **Suivi Régulier** : Mettre en place des mécanismes de suivi régulier pour collecter et analyser les données liées aux indicateurs de genre.
4. **Évaluation et Ajustement** : Utiliser les données collectées pour évaluer l'efficacité des initiatives et apporter des ajustements nécessaires pour améliorer les résultats.

En intégrant ces indicateurs dans tous les programmes du MEDD, le ministère pourra mieux suivre les progrès, identifier les défis, et ajuster ses stratégies pour maximiser l'impact des initiatives de genre. Cette approche systématique contribuera à une intégration plus efficace et durable de l'égalité des sexes dans toutes les activités du ministère.

5.3. Capacités techniques à l'évaluation des indicateurs du MEDD

Efforts déployés

Les capacités techniques au sein du Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) pour l'intégration du genre sont actuellement limitées. Bien que la Cellule Genre joue un rôle important dans la promotion de l'égalité des sexes, l'évaluation des indicateurs de genre reste insuffisante. L'agence de statistiques apporte une aide précieuse dans la collecte et l'analyse des données chiffrées, mais cela ne suffit pas pour une évaluation complète et efficace.

Perceptions et défis

Il est perçu qu'il est nécessaire de renforcer les capacités techniques au sein du MEDD pour évaluer efficacement les indicateurs de genre. Pour répondre à ce besoin, les actions suivantes sont recommandées :

1. **Formation Continue** : Organiser des formations régulières pour le personnel du MEDD sur les méthodes d'évaluation des indicateurs de genre. Cela inclut l'analyse statistique, l'interprétation des données et la rédaction de rapports.
2. **Renforcement de la Cellule Genre** : Accroître les ressources humaines et matérielles de la Cellule Genre pour lui permettre de jouer un rôle plus central dans l'évaluation des indicateurs de genre. Cela pourrait inclure le recrutement de spécialistes en genre et en évaluation de programme.

5.4. Suivi de l'évolution des indicateurs sensibles au genre

Efforts déployés

Le Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) a mis en place certains mécanismes pour suivre les progrès réalisés en matière d'intégration du genre. Un système de suivi et d'évaluation pour la Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG) a été instauré. Cependant, la mise en place de

ces mécanismes n'est pas systématique ni réellement opérationnel au sein de tous les départements du ministère, limitant ainsi l'efficacité globale du suivi. Cela n'a jamais été envisagé ni mis en place. Seuls les projets financés par les bailleurs de fonds incluent naturellement quelques indicateurs sexo-spécifiques, mais ce n'est pas dans les habitudes du MEDD de renseigner ces indicateurs.

Perceptions et défis

Il est perçu que, bien qu'il existe des mécanismes de suivi, il manque des mécanismes d'arbitrage et de sanction pour assurer une intégration effective du genre. La mise en place de tels mécanismes est cruciale pour renforcer la responsabilisation et garantir que les objectifs de genre soient atteints.

Pour améliorer le suivi de l'évolution des indicateurs sensibles au genre, les actions suivantes sont recommandées :

1. **Institutionnalisation du Suivi et de l'Évaluation** : Rendre systématique la mise en place de mécanismes de suivi et d'évaluation dans tous les départements du MEDD. Cela inclut la formalisation des processus et des protocoles de suivi.
2. **Développement de Mécanismes d'Arbitrage et de Sanction** : Introduire des mécanismes d'arbitrage pour résoudre les divergences et des sanctions pour les non-conformités. Ces mécanismes garantiront que les responsables soient tenus de rendre des comptes et que des mesures correctives soient prises lorsque nécessaire.
3. **Renforcement de la Formation et de la Sensibilisation** : Former les responsables de suivi et d'évaluation aux meilleures pratiques en matière de suivi des indicateurs de genre. Sensibiliser le personnel du ministère à l'importance de ces mécanismes pour assurer une intégration efficace du genre.
4. **Utilisation de Technologies de Suivi** : Adopter des technologies avancées pour la collecte et l'analyse des données relatives aux indicateurs de genre. Les systèmes d'information géographique (SIG) et les logiciels de gestion des données peuvent améliorer la précision et l'efficacité du suivi.
5. **Rapports Périodiques et Transparence** : Publier des rapports périodiques sur les progrès réalisés et les défis rencontrés. Assurer la transparence de ces rapports pour encourager la responsabilisation et l'engagement de toutes les parties prenantes.

En améliorant le suivi de l'évolution des indicateurs sensibles au genre, le MEDD pourra mieux évaluer l'impact de ses initiatives, identifier les domaines nécessitant des améliorations et ajuster ses stratégies pour atteindre ses objectifs en matière d'égalité des sexes.

5.5. Évaluation de l'impact de l'intégration du Genre

Efforts déployés

Le Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) n'a pas suffisamment développé d'indicateurs d'impact pour évaluer l'efficacité des initiatives d'intégration du genre. Bien que des évaluations d'impact soient réalisées pour des projets financés par l'ONU ou d'autres bailleurs de fonds, ces pratiques ne sont pas systématiquement appliquées aux initiatives internes du ministère.

Perceptions et défis

Il est perçu qu'il n'y a pas eu à ce jour d'évaluation indépendante sur l'impact de l'intégration du genre sur les politiques publiques du MEDD. Les indicateurs et objectifs actuels permettent d'évaluer les processus mais ne fournissent pas une mesure claire de l'impact réel. Il est nécessaire de réfléchir à des moyens d'évaluer l'impact de l'intégration du genre sur les politiques publiques pour garantir une véritable transformation.

Pour répondre à ce besoin, les actions suivantes sont recommandées :

1. **Développement d'Indicateurs d'Impact** : Concevoir et mettre en place des indicateurs spécifiques d'impact qui mesurent les changements à long terme résultant de l'intégration du genre. Ces indicateurs pourraient inclure des mesures telles que l'amélioration de l'accès des femmes aux opportunités économiques, l'augmentation de la participation des femmes dans les processus décisionnels, et la réduction des écarts de genre dans divers secteurs.
2. **Évaluations Indépendantes** : Commander des évaluations indépendantes pour examiner l'impact de l'intégration du genre sur les politiques publiques du MEDD. Ces évaluations devraient être réalisées par des experts externes pour garantir l'objectivité et l'impartialité.
3. **Suivi à Long Terme** : Mettre en place des mécanismes de suivi à long terme pour observer les effets durables des initiatives de genre. Cela inclut la collecte de données longitudinales pour suivre les évolutions et les tendances au fil du temps.
4. **Participation des Parties Prenantes** : Impliquer toutes les parties prenantes, y compris les bénéficiaires des politiques de genre, dans le processus d'évaluation. Leur feedback est crucial pour comprendre l'impact réel des initiatives.
5. **Diffusion des Résultats** : Publier les résultats des évaluations d'impact et les partager avec toutes les parties prenantes. La transparence des résultats peut encourager l'engagement et l'appropriation des initiatives de genre.

En développant des indicateurs d'impact et en réalisant des évaluations indépendantes, le MEDD pourra mieux comprendre et démontrer l'efficacité de ses initiatives de genre. Cela permettra non seulement d'ajuster et d'améliorer les actions préalablement menées mais aussi de renforcer la crédibilité et l'engagement envers l'intégration du genre dans toutes les politiques publiques.

Matrice d'évaluation

Indicateurs	Efforts potentiels ou déjà mis en œuvre	Note	Sources des données	Perceptions	Note	Sources des données
Stratégie et Culture						
Socle juridique	<p>Signature et Ratification des textes internationaux : Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 La Convention sur les Droits de l'Enfant de 1990 Les objectifs du Millénaire pour le développement La Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF) La Mauritanie a endossé les recommandations des conférences et les forums internationaux sur l'éducation, comme ceux de Jomtien (Thaïlande 1990) ou de Dakar (2000).</p> <p>Au niveau national : La Mauritanie a consacré l'égalité des sexes au niveau de sa constitution. Loi n° 2018-023 qui interdit la discrimination fondée sur le genre La loi exigeant l'éducation jusqu'à l'âge de 14 ans (Loi n° 2001-054 du 19 Juillet 2001) Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG) adoptée en mars 2015 et l'adhésion, depuis 2019, dans l'Initiative Priorité à l'Égalité (GCI). La SNIG s'articule autour d'une vision portant sur le développement de l'égalité en droits et en dignité</p>	3	Revue documentaire	<ul style="list-style-type: none"> Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG) : La SNIG, adoptée en mars 2015, a pour objectif principal d'intégrer la dimension genre dans toutes les politiques et projets de développement en Mauritanie. Elle vise à promouvoir l'égalité des sexes et à lutter contre les discriminations envers les femmes et les filles, en s'appuyant sur les principes des droits humains et l'égalité des genres comme condition nécessaire pour un développement humain durable. Projet Égalité du Genre et Autonomisation des Femmes (PEGAF) : Ce projet, supervisé par le Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD), a pour but de promouvoir l'intégration de la dimension genre dans les politiques et projets de développement en Mauritanie. Les objectifs spécifiques du PEGAF incluent l'encouragement de l'égalité des sexes dans les structures sociales, politiques et économiques, la promotion de l'autonomisation des femmes et des filles, et l'inclusion des femmes et des organisations de femmes dans toutes les actions. Le projet se divise en trois composantes principales : appui institutionnel, études thématiques, et renforcement des capacités. Constitution Mauritanienne : La constitution assure l'égalité devant la loi à tous les citoyens sans 	2	Entretiens

	<p>de tous les citoyens et le partage équitable des ressources et responsabilités entre les femmes et les hommes. Elle met en place un mécanisme de coordination, de pilotage, de suivi et d'évaluation de l'institutionnalisation du genre qui comprend les instances suivantes :</p> <p>Le Comité Interministériel d'Institutionnalisation du genre (CIIG) ; Le Groupe Suivi Genre (GSG) ; Les Cellules Sectorielles Genre (CSG).</p> <p>Création de l'Observatoire National des Droits des Femmes et des Filles par le Décret n° 2020/140. Cet observatoire joue un rôle essentiel dans la surveillance et la promotion des droits des femmes et des filles.</p> <p>Commission Nationale des Droits de l'Homme, qui a pour mandat, entre autres, de mener un monitoring et d'amples consultations auprès des femmes mauritaniennes à tous les niveaux de la société, et de publier des rapports sur leur situation.</p> <p>Code Général de l'enfance Révision entamée du code de statut personnel Elaboration du projet de loi contre les VBG La politique de la scolarisation universelle obligatoire (loi 2001) et la stratégie de soutien à la réforme de 1999 mise en œuvre dans le cadre du Programme National de Développement du Système Educatif (PNDSE) Cadre Stratégique de Lutte Contre la Pauvreté et de la Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée qui ont fait de la santé en général et de la Santé de Reproduction (SR)</p>			<p>distinction de sexe et garantit les droits de vote, de propriété et de participation politique aux femmes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Législation Contre les Violences Basées sur le Genre (VBG) : La loi SR de 2017 criminalise les Violences Basées sur le Genre (VBG), incluant les mutilations génitales féminines (MGF). Une loi révisée contre les VBG est en cours d'adoption, visant à renforcer la protection des femmes et des filles contre toutes formes de violences. • Lois de Promotion des Droits des Femmes : Plusieurs lois ont été adoptées pour promouvoir les droits des femmes, incluant la Loi n° 2018-023 qui interdit la discrimination fondée sur le genre. Le gouvernement a également créé l'Observatoire National des Droits des Femmes et des Filles pour surveiller et promouvoir les droits des femmes et des filles. • Création de Cellules Genre : Des cellules sectorielles genre ont été créées au sein des différents départements ministériels pour assurer l'intégration de l'approche genre dans les politiques publiques. Ces cellules sont chargées de veiller à ce que les questions de genre soient prises en compte à chaque étape de la planification et de l'exécution des politiques et programmes. • Coordination et Suivi : Le Groupe Suivi Genre (GSG) a été formé pour coordonner les efforts d'intégration du genre et défendre la vision de l'approche genre auprès des autorités nationales et des partenaires techniques et financiers. Ce groupe sert également d'observatoire pour évaluer les progrès et les défis dans la mise en œuvre des politiques de genre. Le groupe est composé par des points focaux dans les secteurs clés du développement. 		
--	--	--	--	--	--	--

<p>Culture institutionnelle (analyse des résistances, perception, stéréotypes...)</p>	<p>Il n'y a pas d'enquête au sein du MEDD pour détecter les perceptions en termes d'inégalités et pour identifier des actions ciblées de sensibilisation et de formation. Il n'y a pas de formations où les questions sur les stéréotypes sexistes et où les résistances sont travaillées. Les mécanismes de réclamation sont limités. Un effort d'inclusivité existe, via la rencontre de plusieurs partenaires.</p>	<p>1</p>	<p>Entretiens</p>	<p>Les femmes sont encore sous-représentées, malgré un effort d'inclusion à chaque évènements. Des missions d'accompagnement pourraient soutenir le MEDD à sensibiliser le TOP management sur l'importance et la nécessité de l'intégration du Genre et l'analyse de la dimension stéréotypes et perceptions propres à chaque département au sein du MEDD. Une institutionnalisation du genre qui vient d'"en haut", contribuerait à une culture institutionnelle plus sensible au genre.</p>	<p>0</p>	<p>Entretiens</p>
---	---	----------	-------------------	---	----------	-------------------

Management & gouvernance						
Stratégies et plans d'action nationaux	<p>Formulation d'une Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG) adoptée en mars 2015</p> <p>Adhésion, depuis 2019 à l'Initiative Priorité à l'Égalité (IPE)</p> <p>La SCAPP, le CPD, la SNIG, la SNPE, La SNPH, le code de la famille, la SNPS en cours de réactualisation</p> <p>La SCAPP : le MEDD prépare actuellement le prochain plan d'action de la SCAPP pour 2026-2030 et certaines stratégies nationales sont en cours de mise à jour. L'idée est de réviser les paradigmes, la SCAPP s'articulant autour de trois axes : 1. Croissance inclusive et durable, 2. Capital humain, et 3. Gouvernance. Ces axes sont orientés par des lois, mais le MEDD trouve une certaine latitude pour mieux orienter et réviser la SCAPP et son plan d'action. Une vision prospective pour 2045 est également en cours de préparation.</p> <p>Par exemple, pour la stratégie anti-corruption, dès le premier draft, le MEDD a expressément demandé l'inclusion de l'approche genre. Cette proposition a été envoyé à Vienne, et le MEDD a ajouté une section pour intégrer les spécificités de la corruption concernant les femmes dans le diagnostic et les solutions. Cela a été intégré dans tous les documents : objectifs et plan d'actions.</p> <p>Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG) : Adoptée en 2015, le MEDD soutient la mise en œuvre de cette stratégie en collaboration avec le MASEF et d'autres parties prenantes.</p> <p>Programme « Construire la Résilience au Sahel » : Le MEDD participe</p>	3	Revue documentaire	<p>Les initiatives et programmes sont perçus positivement mais des défis persistent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les défis techniques en termes de stratégies appropriées et de ressources humaines et matérielles suffisantes ; • Le défi financier en termes de capacités de mobilisation des ressources financières nécessaires à la mise en œuvre de la SNIG ; • Le défi socioculturel en termes d'adhésion et d'implication effective des autorités traditionnelles et religieuses ; • Et le manque d'opérationnalisation du mécanisme de coordination, de pilotage, de suivi et d'évaluation de la SNIG. <p>Plan d'action national pour l'environnement 2017-2021: la participation des femmes dans le processus décisionnel en lien avec l'environnement est inexistante, alors qu'elles sont les gestionnaires principales de ces ressources (à l'exception de l'industrie extractive). En outre, les documents n'ont pas pris en compte les besoins spécifiques des femmes et aucune mention n'a été faite, dans la politique et le plan d'action, à ces spécificités. Les femmes sont, par exemple, d'importantes gestionnaires de l'eau en milieu rural, et pourtant elles n'ont pas été consultées lors de l'élaboration des plans environnementaux ou d'infrastructures pour</p>	2	Entretiens

à ce programme qui inclut des composantes visant à améliorer l'égalité de genre, financé par l'UNICEF et d'autres donateurs internationaux.

Projet d'Autonomisation des Femmes et Dividende Démographique au Sahel (SWEDD) : Ce projet soutenu par la Banque Mondiale vise à lever les barrières devant la scolarisation des filles et à améliorer leurs compétences de vie courante.

Campagnes de sensibilisation sur les violences basées sur le genre (VBG) : Initiatives menées avec le soutien de l'UNFPA pour réduire les violences domestiques et les mutilations génitales féminines.

Programme de renforcement institutionnel : Initiatives visant à améliorer la coordination entre les différentes agences gouvernementales pour la mise en œuvre des politiques de genre, soutenu par le PNUD.

La Mauritanie avait un Plan d'Action National pour l'Environnement (2017-2021) dont l'objectif principal était d'utiliser les meilleures approches pour la protection de l'environnement et de la gestion durable des ressources naturelles. Le ministère de l'Economie et du développement durable est engagé dans un projet "d'autonomisation des femmes et dividende démographique du Sahel" (SWEDD), qui vise à promouvoir l'intégration économique des femmes. Le SWEDD soutient activement la cellule genre du MEDD par le biais de formations et de fourniture d'équipements. La cellule Genre du MEDD a été incluse dans le plan de formation. Le projet SWEDD est un projet du MEDD, qui y est profondément ancré. En tant que projet transversal, le MEDD s'en est approprié pour en assurer l'avancement dans tous les autres départements. Cela garantit la réussite de sa mise en œuvre. Le MEDD réussit à mobiliser les autres ministères et

l'irrigation, la gestion ou l'approvisionnement en eau.

Intégration du genre dans les politiques publiques : Les entretiens ont révélé que l'intégration du genre dans les politiques publiques est reconnue comme importante, mais son acceptation et sa mise en œuvre varient considérablement.

Importance des lois et chartes : Les lois et chartes existantes, telles que la Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG), sont reconnues, mais leur application pratique est souvent limitée. Les lois sur l'égalité des sexes et les politiques contre le harcèlement sont des domaines nécessitant une mise en œuvre plus rigoureuse.

<p>responsables, et mène efficacement le plaidoyer auprès des agences et des partenaires techniques et financiers. De plus, le MEDD s'est engagé dans la mise en place d'un observatoire national du dividende démographique, visant à promouvoir et évaluer toutes les données relatives à ce sujet. Tout cela a été réalisé sous l'égide du MEDD.</p>					
---	--	--	--	--	--

Rôle du MEDD et relation avec les parties prenantes	Le Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) joue un rôle important dans l'intégration du genre en Mauritanie, en coordonnant de manière informelle et en soutenant les initiatives de genre avec d'autres parties prenantes. Le MEDD collabore avec le Ministère des Affaires Sociales, de l'Enfance et de la Famille (MASEF), l'Observatoire National des Droits de la Femme et de la Fille (ONDFF), ainsi que des organismes internationaux comme l'ONU et le PNUD.	3	Entretiens	<p>Nécessité de développer une méthodologie nouvelle permettant à tous les acteurs de collaborer efficacement. Actuellement, chaque acteur travaille de manière isolée, ce qui conduit à une duplication des efforts et des documents.</p> <p>Il est souligné que le MEDD doit prendre des responsabilités pour centraliser et coordonner les efforts liés à l'intégration du genre afin de maximiser l'efficacité des initiatives en cours.</p> <p>Nécessité d'une vision stratégique et d'une coordination efficace pour l'intégration du genre. Chaque acteur travaille souvent de manière isolée, ce qui dilue les efforts. Il est important de centraliser cette approche pour maximiser l'impact.</p> <p>Un consensus émerge sur le besoin de coordonner les efforts et d'éviter la duplication des activités.</p>	2	Entretiens
Positionnement du MEDD	Le MEDD est positionné comme un acteur clé dans la coordination et la mise en œuvre des politiques de genre en Mauritanie. Les principaux points d'ancrage sont : MEDD, le MASEF, l'observatoire des droits de la femme et de la fille l'ONDFF, l'Université de Nouakchott, l'observatoire sur l'égalité du genre, et les cellules Genre au niveau de chaque ministère. A ceux-là s'ajoutent les organismes internationaux à travers les points focaux, tels que l'ONU.	3	Entretiens	Bien que le ministère collabore avec d'autres entités, il est souvent perçu comme manquant de coordination efficace et de ressources suffisantes pour une mise en œuvre optimale des initiatives de genre.	1	Entretiens

Implication du top management	Le TOP management du MEDD semble impliqué dans l'intégration du genre, avec une volonté de refonte interne et de renforcement des mesures d'intégration du Genre au sein du ministère. Le cabinet compte trois conseillères et une chargée de missions. Il y a quatre directions générales dirigées par une femme : l'APIM, le guichet unique et deux sous-directions de la DTPPT. 20% de l'effectif du ministère sont des femmes.	2	Entretiens	Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour renforcer cette implication et garantir une coordination efficace.	1	Entretiens
Implication des instances régionales et organismes sous tutelle	Les instances régionales et les organismes sous tutelle du MEDD, tout comme les délégations régionales du MASEF et l'ONDDF, jouent un rôle important dans la mise en œuvre des initiatives de genre au niveau local. Les efforts sont accentués au niveau central, des antennes dans toutes les wilaya de la Mauritanie sont présentes, dont deux sont dirigées par des femmes.	2	Entretiens	Cependant, il existe des disparités entre les efforts réalisés au niveau central et régional, nécessitant une meilleure coordination.	1	Entretiens
Mécanismes de contrôle & de redevabilité	<p>Système de suivi et évaluation de la SNIG : Mis en place pour surveiller la mise en œuvre des initiatives de genre.</p> <p>Mise en place des cellules sectorielles genre dans divers ministères</p> <p>Création du Comité Interministériel d'Institutionnalisation du Genre (CIIG)</p> <p>Rapports périodiques sur les progrès en matière de genre : Fournis par diverses agences et ministères pour évaluer l'impact des politiques et des programmes.</p> <p>Audits de genre : Réalisation d'audits réguliers pour évaluer l'efficacité des politiques et programmes de genre.</p> <p>Évaluations indépendantes : Recours à des évaluations indépendantes pour garantir l'objectivité et l'impartialité des évaluations de performance genre.</p> <p>Réalisation d'enquêtes spécifiques, par exemple sur la VBG ou les dépenses.</p>	3	Revue documentaire	Les progrès dans ce sens sont perçus positivement mais les rapports démontrent que ces mécanismes doivent être davantage renforcés et orientés impact. Il a été exprimé un besoin de plus de formation sur le genre, car seule une personne a été formée jusqu'à présent.	2	Entretiens

Mécanisme de coordination	Les cellules Genre coordonnent entre elles l'intégration du Genre dans les différents ministères. Il n'existe pas de cellule genre au niveau régional.	2	Entretiens	Il est souligné dans les entretiens que le MEDD doit prendre des responsabilités pour centraliser et coordonner les efforts liés à l'intégration du genre afin de maximiser l'efficacité des initiatives en cours.	1	Entretiens
Mécanismes de participation (société civile...)	Généralement, la société civile est présente dans le processus de passation des lois et des projets financés par les bailleurs de fonds.	0	Entretiens	Les représentants de la société civile soulignent l'importance de prendre en compte les disparités et les spécificités culturelles de toutes les régions. La suggestion est faite de rafraîchir les documents existants et de mettre en place des plateformes multisectorielles dans toutes les régions pour mieux coordonner les initiatives. Il est suggéré que le MEDD joue un rôle plus important dans cette coordination.	0	Entretiens
Opérationnalisation						

Mécanisme de gender mainstreaming au sein du MEDD	Le MEDD utilise divers mécanismes pour l'intégration du genre, tels que la formation des cadres, les cellules sectorielles genre dans les ministères, et la participation à des programmes internationaux. Les directives de la fonction publique sont strictement appliquées, et généralement, les personnes progressent par échelons. Pour les nominations politiques, l'ancienneté est prise en compte, que ce soit pour les hommes ou les femmes.	2	Entretiens	Il existe un besoin d'améliorer la coordination et l'alignement stratégique de ces mécanismes pour maximiser leur efficacité.	1	Entretiens
Coordination intra ministérielle (horizontal & vertical)	Il existe une coordination notamment entre les Cellules mais la coordination intra ministérielle est souvent fragmentée, chaque acteur travaillant de manière isolée.	2	Entretiens	Il est nécessaire de développer une méthodologie nouvelle permettant à tous les acteurs de collaborer efficacement pour maximiser l'impact des initiatives de genre.	1	Entretiens
Capacités techniques (maîtrise de l'intégration du Genre et de la Budgétisation Sensible au Genre notamment par les intervenants au niveau budget de	Les capacités techniques au sein du MEDD pour la budgétisation sensible au genre sont limitées. Avec la cellule genre, quelques mécanismes ont été mis en place pour le suivi des statistiques. Une femme au sein du département gère la base de données.	1	Entretiens	Des formations supplémentaires et des ressources sont nécessaires pour renforcer ces capacités et garantir une mise en œuvre efficace.	1	Entretiens

chaque département)						
Programmes budgétaires sensibles au genre (stratégie, objectifs, indicateurs projets)	Peu de programmes budgétaires sensibles au genre au sein du MEDD.	1	Entretiens	Il existe un besoin de développer des lignes directrices claires pour l'opérationnalisation de la budgétisation sensible au genre.	1	Entretiens
Mécanisme de mise en oeuvre (y compris les organismes sous tutelle)	Avec la cellule genre, quelques mécanismes de reporting ont été mis en place, et ils passent par la DRH.	1	Entretiens	Les entretiens ont révélé des besoins spécifiques : Campagnes de sensibilisation : Menées en collaboration avec des ONG et des agences internationales pour informer sur les droits des femmes et promouvoir l'égalité de genre. Ateliers et séminaires de formation avec des bailleurs de fonds internationaux : Destinés à renforcer les capacités des parties prenantes dans l'intégration de l'approche genre. Utilisation des médias : Pour promouvoir des messages sur l'égalité de genre et les droits des femmes en collaboration avec la haute autorité de l'audiovisuel	0	Entretiens

<p>Mécanismes de recrutement sensibles au Genre, rétention et avancement de carrière</p>	<p>Dans l'ensemble, la maternité et les responsabilités liées à la garde des enfants limitent les opportunités offertes aux femmes sur le marché du travail, surtout lorsque des mesures de protections et des politiques leur permettant de concilier travail et famille ne sont pas en place.</p> <p>Le recrutement se fait au niveau de la fonction publique. Le congé de maternité est légalement reconnu, suivi d'une pause pour l'allaitement et d'une heure de temps libre. Il existe des modalités de travail flexible, mais elles ne sont pas institutionnalisées et dépendent du supérieur hiérarchique. En Mauritanie, le télétravail n'est pas encore très développé. Les femmes responsables disposent généralement d'ordinateurs portables et peuvent travailler à distance.</p> <p>Le taux de rotation des femmes est faible.</p> <p>Le principal problème est de recruter des femmes qualifiées; cependant, une fois recrutées, il n'y a pas de difficulté à les conserver.</p>	2	Entretiens	<p>Davantage de mesures sont nécessaires telles que des chartes internes pour un recrutement sensible au Genre, améliorer la rétention et prendre en compte les spécificités du Genre dans l'avancement de carrière.</p> <p>« Les indemnités perçues par les femmes pendant leur congé de maternité sont dérisoires et peuvent les décourager de rester sur le marché du travail une fois qu'elles ont décidé de fonder une famille . »</p> <p>L'absence d'une rémunération pour un congé de paternité renforce les rôles traditionnels des hommes et des femmes.</p> <p>L'un des obstacles pour les femmes à la sortie de l'école est qu'elles sont souvent femmes au foyer. Il n'existe pas de processus officiels pour remédier à cette situation, mais il y a une volonté individuelle de la surmonter.</p>	0	Entretiens
<p>Systèmes d'information désagrégés par sexe (remonter les données terrain)</p>	<p>Pas de SI intégrant la possibilité d'avoir des données désagrégées par sexe</p>	0	Entretiens	<p>Un SI permettrait de sortir des données désagrégées par sexe, un préalable important à la réussite de l'institutionnalisation et l'opérationnalisation de l'intégration du Genre</p>	0	Entretiens

Communication & sensibilisation

Positionnement des pratiques déployées en termes d'intégration du Genre comme pratiques exemplaires	<p>Un manque d'identification des véritables bonnes pratiques. Absence de communication sur les réalisations, les efforts et l'importance de l'intégration du Genre.</p> <p>Lorsqu'il y a deux hommes, une femme est généralement présente à leurs côtés pour illustrer la mixité. Ces pratiques ont été développées de manière informelle, mais ne sont pas institutionnalisées.</p>	1	Entretiens	<p>Les nominations de femmes pourraient être une bonne mesure pour briser le plafond de verre.</p> <p>Manque de sensibilisation sur la performance sensible au genre</p> <p>Absence de stratégie de communication autour du genre</p>	0	Entretiens
Campagne de communication du MEDD	<p>Le Haut-Commissariat aux droits de l'Homme travaille avec la Haute Autorité de l'Audiovisuel sur cet axe, y compris les réseaux sociaux et la communication en général.</p> <p>Aussi, un réseau de femmes journalistes est mentionné comme une ressource clé pour ces initiatives.</p> <p>L'ONU aussi a mené une campagne sur les femmes et le travail dans les forces de sécurité.</p> <p>Le MEDD ne mène pas suffisamment d'actions de communication sur ses efforts d'intégration du Genre.</p>	1	Entretiens	La participation des personnes du MEDD à ces programmes de communication est discutée lors des entretiens, avec une direction générale potentiellement impliquée, mais il n'est pas clair si le MEDD est impliqué dans ces initiatives.	1	Entretiens
Campagne de sensibilisation du MEDD notamment pour le top management		0	Entretiens	Le MEDD n'a pas suffisamment démontré la volonté et l'implication du TOP management dans les pratiques de sensibilisation à la question du Genre.	0	Entretiens

Formation et sensibilisation à l'intégration du Genre auprès des parties prenantes	<p>Un exemple mentionné dans les entretiens est un travail effectué avec le PNUD et l'ONDFF pour inciter les femmes à s'inscrire sur les listes électorales. Le MEDD n'est pas partie prenante dans ce programme.</p> <p>Le projet SWEDD aide le MEDD sur le volet formation, notamment grâce au financement de la Banque Mondiale</p>	1	Entretiens	Le MEDD n'a pas suffisamment démontré la volonté et l'implication dans les pratiques de communication pour l'intégration du Genre	0	Entretiens
Suivi & évaluation						
Des objectifs sensibles au genre de qualité pour chaque partie prenante	Pas de développement suffisant pour la mise en place d'objectifs spécifiques pour mesurer les progrès en matière de genre au sein du MEDD. Il n'existe pas d'objectifs désagrégés	1	Entretiens	<p>Les programmes mis en place ne se concentrent pas suffisamment sur des objectifs mesurables et atteignables.</p> <p>La question du genre est présente dans la vision du MEDD, mais pas forcément dans ses plans d'actions. Il est crucial de renforcer les capacités pour que chacun puisse en tenir compte, y compris dans l'attribution des marchés publics. La sensibilisation des acteurs (État, leaders et autres) est donc essentielle.</p>	1	Entretiens
Des indicateurs sensibles au genre de qualité pour chaque partie prenante	Il n'y a pas suffisamment d'indicateurs spécifiques pour évaluer l'impact des initiatives de genre.	0	Entretiens	Afin d'assurer l'intégration du Genre, tout programme du MEDD doit avoir au moins un indicateur ou sous-indicateur sensible au genre.	0	Entretiens

Capacités techniques à l'évaluation des indicateurs du MEDD	Les capacités techniques au sein du MEDD pour l'intégration du genre sont limitées malgré le rôle important joué par la Cellule Genre. L'agence de statistiques apporte son soutien au MEDD dans la partie relative aux données chiffrées.	1	Entretiens	Besoin de renforcer les capacités techniques pour évaluer efficacement les indicateurs de genre.	1	Entretiens
Suivi de l'évolution des indicateurs sensibles au genre	<p>Mise en place de mécanismes pour suivre les progrès réalisés : Mise en place d'un système de suivi et évaluation pour la SNIG. Cependant, cette mise en place n'est pas systématique en ce qui concerne le ministère.</p> <p>La Direction du suivi et de l'évaluation, créée en 2021, est chargée du suivi et de l'évaluation des réformes, tandis qu'une autre direction distincte s'occupe du suivi des projets. Le MEDD travaille actuellement à la révision de la loi des marchés publics ainsi qu'à l'élaboration des décrets d'application et des procédures de passation des marchés publics.</p> <p>Le MEDD a également mis en place un système d'information (SI) pour le suivi des Activités Génératrices de Revenus (AGR) afin de mieux cerner l'impact des interventions sur les bénéficiaires et de mieux équilibrer les interventions entre les différentes régions. Cette plateforme dématérialisée fonctionne bien. Un comité de pilotage a été construit et 10 départements ont été ciblés pour couvrir 90% des interventions. Bien que le MEDD soit encore au début de l'exercice avec cette application, il espère pouvoir surmonter les lacunes identifiées.</p>	2	Entretiens	<p>Il existe des mécanismes de suivi mais il n'y a pas de mécanismes d'arbitrage, de sanction, etc. sur l'intégration du Genre</p> <p>Les moyens nécessaires pour accompagner l'État dans l'atteinte des objectifs souhaités font défaut. Un diagnostic réel de la situation actuelle du pays serait bénéfique. Bien que cela ait été fait, une révision est nécessaire pour évaluer si les objectifs ont été atteints, identifier les manquements, et obtenir une situation parlante avec des chiffres et des éléments mesurés et mesurables.</p>	1	Entretiens
Evaluation de l'impact de l'intégration	Pas de développement suffisant d'indicateurs d'impact pour évaluer l'efficacité des initiatives d'intégration du Genre. Cependant, quand il	0	Entretiens	Il n'y a pas eu à ce jours une évaluation indépendante sur l'impact de l'intégration	0	Entretiens

<p>du Genre (définition des indicateurs d'impact et non de résultats)</p>	<p>s'agit d'un projet financé par l'ONU ou par des bailleurs de fonds, une évaluation d'impact est effectuée.</p> <p>Le MEDD a également un projet de dématérialisation des procédures. Pour les SI désagrégés, il est nécessaire de construire des bases de données importantes pour faire parler les chiffres. Un SI pour le MEDD est en cours d'élaboration suite au schéma directeur, il permettra de mieux collecter et analyser les données. Le MEDD travaille encore sur l'architecture, et bien que le genre ne soit pas encore pris en compte dans les règles de gestion, il s'efforcera de l'intégrer.</p>		<p>du Genre sur les politiques publiques du MEDD.</p> <p>Les indicateurs et les objectifs permettent d'évaluer le process mais ne permettent pas d'évaluer l'impact. Il faudra penser à comment évaluer l'impact de l'intégration du genre sur les politiques publiques.</p>	
---	--	--	--	--

Principales conclusions

Evaluation des données qualitatives					
Stratégie et culture					
	Efforts	Perceptions	Différence	Score Moyen	Commentaire
Textes et décrets de loi/décisions officielles	Note	Note	Note	Note	Principales Conclusions
Socle juridique	3	2	-1	2,5	Le socle juridique a connu une évolution significative. L'intégration du genre dans les politiques publiques est reconnue comme importante, mais son acceptation et sa mise en œuvre varient considérablement. Importance des lois et chartes : Les lois et chartes existantes, telles que la Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG), sont reconnues, mais leur application pratique est souvent limitée. Les lois sur l'égalité des sexes et les politiques contre le harcèlement sont des domaines nécessitant une mise en œuvre plus rigoureuse.
Culture institutionnelle	1	0	-1	0,5	Des missions d'accompagnement pourraient soutenir le MEDD à sensibiliser le TOP management sur l'importance et la nécessité de l'intégration du Genre et l'analyse de la dimension stéréotypes et perceptions propres à chaque département au sein du MEDD. Une institutionnalisation du genre qui vient d'"en haut", contribuerait à une culture institutionnelle plus sensible au genre.

Management et Gouvernance					
	Efforts	Perceptions	Différence	Score Moyen	Commentaire
Stratégies et plans d'action nationaux	3	2	-1	2,5	Les initiatives et programmes sont perçus positivement mais des défis persistent : <ul style="list-style-type: none"> • Les défis techniques en termes de stratégies appropriées et de ressources humaines et matérielles suffisantes ; • Le défi financier en termes de capacités de mobilisation des ressources financières nécessaires à la mise en œuvre de la SNIG ; • Le défi socioculturel en termes d'adhésion et d'implication effective des autorités traditionnelles et religieuses ; • Et le manque d'opérationnalisation du mécanisme de coordination, de pilotage, de suivi et d'évaluation de la SNIG.
Rôle du MEDD et relation avec les parties prenantes	3	2	-1	2,5	Le Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD) joue un rôle crucial dans l'intégration du genre en Mauritanie, en coordonnant et en soutenant les initiatives de genre avec d'autres parties prenantes. Il est souligné que le MEDD doit prendre des responsabilités pour centraliser et coordonner les efforts liés à l'intégration du genre afin de maximiser l'efficacité des initiatives en cours.
Positionnement du MEDD	3	1	-2	2	Le MEDD est positionné comme un acteur clé dans la coordination et la mise en œuvre des politiques de genre en Mauritanie. Toutefois, bien que le ministère collabore avec d'autres entités, il est souvent perçu comme manquant de coordination efficace et de ressources suffisantes pour une mise en œuvre optimale des initiatives de genre.
Implication du top management	2	1	-1	1,5	Le TOP management du MEDD semble impliqué dans l'intégration du genre, avec une volonté de refonte interne et de renforcement des mesures d'intégration du Genre au sein du ministère. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour renforcer cette implication et garantir une coordination efficace.
Implication des instances régionales et organismes sous tutelle	2	1	-1	1,5	Les instances régionales et les organismes sous tutelle du MEDD, tout comme les délégations régionales du MASEF et l'ONDF, jouent un rôle important dans la mise en œuvre des initiatives de genre au niveau local. Cependant, il existe des disparités entre les efforts réalisés au niveau central et régional, nécessitant une meilleure coordination.
Mécanismes de contrôle & de redevabilité	3	2	-1	2,5	Les progrès dans ce sens sont perçus positivement mais les rapports démontrent que ces mécanismes doivent être davantage renforcés et orientés impact

Mécanisme de coordination	2	1	-1	1,5	Il est souligné que le MEDD doit prendre des responsabilités pour centraliser et coordonner les efforts liés à l'intégration du genre afin de maximiser l'efficacité des initiatives en cours.
Mécanismes de participation (société civile,)	1	0	-1	0,5	Les représentants de la société civile soulignent l'importance de prendre en compte les disparités et les spécificités culturelles de toutes les régions. La suggestion est faite de rafraîchir les documents existants et de mettre en place des plateformes multisectorielles dans toutes les régions pour mieux coordonner les initiatives. Il est suggéré que le MEDD joue un rôle plus important dans cette coordination.

Opérationnalisation					
	Efforts	Perceptions	Différence	Score Moyen	Commentaire
Mécanisme de gender mainstreaming au sein du MEDD	2	1	-1	1,5	Il existe un besoin d'améliorer la coordination et l'alignement stratégique de ces mécanismes pour maximiser leur efficacité.
Coordination intraministérielle (horizontal & vertical)	2	1	-1	1,5	Il est nécessaire de développer une méthodologie nouvelle permettant à tous les acteurs de collaborer efficacement pour maximiser l'impact des initiatives de genre.
Capacités techniques (maîtrise de l'intégration du Genre et de la Budgétisation Sensible au Genre notamment par les intervenants au niveau budget de chaque département)	1	1	0	1	Des formations supplémentaires et régulières ainsi que des ressources sont nécessaires pour renforcer ces capacités et garantir une mise en œuvre efficace.
Programmes budgétaires sensibles au genre (stratégie, objectifs, indicateurs projets)	1	1	0	1	Il existe un besoin de développer des lignes directrices claires pour l'opérationnalisation de la budgétisation sensible au genre.

Mécanisme de mise en oeuvre (y compris les organismes sous tutelle)	2	0	-2	1	Les entretiens ont révélé des besoins spécifiques : Campagnes de sensibilisation : Menées en collaboration avec des ONG et des agences internationales pour informer sur les droits des femmes et promouvoir l'égalité de genre. Ateliers et séminaires de formation avec des bailleurs de fonds internationaux : Destinés à renforcer les capacités des parties prenantes dans l'intégration de l'approche genre. Utilisation des médias : Pour promouvoir des messages sur l'égalité de genre et les droits des femmes en collaboration avec la haute autorité de l'audiovisuel
Systèmes d'information désagrégés par sexe (remonter les données terrain)	0	0	0	0	Un SI permettrait de sortir des données désagrégées par sexe, un préalable important à la réussite de l'institutionnalisation et l'opérationnalisation de l'intégration du Genre
Mécanismes de recrutement sensibles au Genre, rétention et avancement de carrière	0	0	0	0	Davantage de mesures sont nécessaires telles que des chartes internes pour un recrutement sensible au Genre, améliorer la rétention et prendre en compte les spécificités du Genre dans l'avancement de carrière. « Les indemnités perçues par les femmes pendant leur congé de maternité sont dérisoires et peuvent les décourager de rester sur le marché du travail une fois qu'elles ont décidé de fonder une famille . » L'absence d'une rémunération pour un congé de paternité renforce les rôles traditionnels des hommes et des femmes. L'un des obstacles pour les femmes à la sortie de l'école est qu'elles sont souvent femmes au foyer. Il n'existe pas de processus officiels pour remédier à cette situation, mais il y a une volonté individuelle de la surmonter.

Communication & sensibilisation					
	Efforts	Perceptions	Différence	Score Moyen	Commentaire
Positionnement des pratiques déployées en termes d'intégration du Genre comme pratiques exemplaires	1	0	-1	0,5	Les nominations de femmes pourraient être une bonne mesure pour briser le plafond de verre. Manque de sensibilisation sur la performance sensible au genre Absence de stratégie de communication autour du genre
Campagne de communication du MEDD	1	1	0	1	Les campagnes de communication du MEDD sur l'intégration du Genre sont insuffisantes. Ce pilier reste essentielle comme mettre en valeur les progrès réalisés.
Campagne de sensibilisation du MEDD notamment pour le top management	0	0	0	0	Le MEDD n'a pas suffisamment démontré la volonté et l'implication du TOP management dans les pratiques de sensibilisation à la question du Genre.
Formation et sensibilisation à l'intégration du Genre auprès des parties prenantes	1	0	-1	0,5	Le MEDD n'a pas suffisamment démontré la volonté et l'implication dans les pratiques de communication pour l'intégration du Genre

Suivi & évaluation					
	Efforts	Perceptions	Différence	Score Moyen	Commentaire
Des objectifs sensibles au genre de qualité pour chaque partie prenante	1	1	0	1	Les programmes mis en place ne se concentrent pas suffisamment sur des objectifs mesurables et atteignables.
Des indicateurs sensibles au genre de qualité pour chaque partie prenante	0	0	0	0	Afin d'assurer l'intégration du Genre, tout programme du MEDD doit avoir au moins un indicateur ou sous-indicateur sensible au genre.

Capacités techniques à l'évaluation des indicateurs du MEDD	1	1	0	1	Besoin de renforcer les capacités techniques pour évaluer efficacement les indicateurs de genre.
Suivi de l'évolution des indicateurs sensibles au genre	2	1	-1	1,5	Il existe des mécanismes de suivi mais il n'y a pas de mécanismes d'arbitrage, de sanction, etc. sur l'intégration du Genre
Evaluation de l'impact de l'intégration du Genre (définition des indicateurs d'impact et non de résultats)	0	0	0	0	Il n'y a pas eu à ce jours une évaluation indépendante sur l'impact de l'intégration du Genre sur les politiques publiques du MEDD. Les indicateurs et les objectifs permettent d'évaluer le process mais ne permettent pas d'évaluer l'impact. Il faudra penser à comment évaluer l'impact de l'intégration du genre sur les politiques publiques.

Analyse SWOT

Analyse SWOT de l'intégration du genre au sein du MEDD

Forces (Strengths)

1. **Engagement Institutionnel** : Adoption de la Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG) et adhésion à l'Initiative Priorité à l'Égalité (IPE). Volonté réelle d'institutionnaliser le genre avec une mobilisation forte de la cellule genre qui se positionne en lead sur les questions de genre en Mauritanie.
2. **Collaboration Internationale** : Participation à des projets financés par l'ONU et d'autres bailleurs de fonds, incluant des campagnes de sensibilisation et des évaluations d'impact.
3. **Présence de Mécanismes de Suivi** : Mise en place de mécanismes de suivi et d'évaluation pour la SNIG (qui reste à reconduire).
4. **Rôle de la Cellule Genre** : Création de cellules sectorielles genre dans divers ministères et nomination d'une femme responsable de la base de données.
5. **Utilisation des Médias et Réseaux de Journalistes** : Collaboration avec la Haute Autorité de l'Audiovisuel et un réseau de femmes journalistes pour promouvoir l'égalité de genre.
6. **Efforts de Recrutement et de Rétention** : Reconnaissance du congé de maternité, flexibilité du travail (bien que non institutionnalisée).
7. **Participation à des Programmes Internationaux** : Engagement dans des programmes comme le Projet d'Autonomisation des Femmes et Dividende Démographique au Sahel (SWEDD).

Faiblesses (Weaknesses)

1. **Capacités Techniques Limitées** : Insuffisance de formation et de ressources pour l'intégration et l'évaluation des initiatives de genre.
2. **Manque de Coordination** : Coordination intra ministérielle fragmentée, avec des efforts isolés et absence de méthodologies unifiées.
3. **Absence de Mécanismes de Sanction** : Pas de mécanismes d'arbitrage et de sanction pour les non-conformités en matière d'intégration du genre.
4. **Indicateurs Inadéquats** : Manque d'indicateurs spécifiques et d'impact pour évaluer efficacement les initiatives de genre.
5. **Manque de Communication Stratégique** : Insuffisance de communication sur les efforts et réalisations en matière d'intégration du genre.
6. **Peu de Programmes Budgétaires Sensibles au Genre** : Absence de développement suffisant pour des lignes directrices claires et des programmes budgétaires sensibles au genre.
7. **Représentation Féminine Insuffisante** : Sous-représentation des femmes dans les instances décisionnelles malgré des efforts de mixité. Faible taux de rotation des femmes une fois recrutées.

Opportunités (Opportunities)

1. **Développement de Capacités** : Renforcement des capacités techniques à travers des formations et des collaborations avec des agences internationales.
2. **Institutionnalisation des Pratiques** : Formalisation et institutionnalisation des pratiques informelles existantes pour promouvoir l'égalité de genre.
3. **Utilisation de Technologies Avancées** : Adoption de technologies pour la collecte, l'analyse et la visualisation des données désagrégées par sexe.
4. **Amélioration de la Communication** : Développement de campagnes de sensibilisation et de communication stratégique pour promouvoir l'intégration du genre.

5. **Renforcement des Indicateurs et Évaluations** : Mise en place d'indicateurs d'impact et réalisation d'évaluations indépendantes pour mieux mesurer l'efficacité des initiatives de genre.
6. **Collaboration Intersectorielle** : Établissement de plateformes multisectorielles pour une meilleure coordination des initiatives de genre.
7. **Sensibilisation du Top Management** : Organisation de campagnes de sensibilisation spécifiquement destinées au top management pour renforcer leur engagement.
8. **Des Systèmes d'Information Désagrégés par Sexe** : Le MEDD dispose de systèmes permettant la collecte et l'analyse de données désagrégées par sexe.

Menaces (Threats)

1. **Résistances Culturelles et Sociétales** : Résistances potentielles à l'intégration du genre dues aux disparités et aux spécificités culturelles régionales.
2. **Ressources Financières Limitées** : Capacité limitée à mobiliser les ressources financières nécessaires pour soutenir les initiatives de genre.
3. **Manque de Coordination Inter-Agences** : Risque de duplication des efforts et de manque de synergie entre les différentes agences et ministères.
4. **Faible Adoption du Télétravail** : Insuffisance de politiques institutionnalisées pour le travail flexible et le télétravail, limitant les opportunités pour les femmes.
5. **Insuffisance de Sensibilisation au Genre** : Manque de sensibilisation et d'engagement du top management envers les pratiques d'intégration du genre.
6. **Inégalité des Indemnités** : Indemnités perçues pendant le congé de maternité insuffisantes et absence de congé de paternité rémunéré, renforçant les rôles traditionnels des sexes.

Conclusion

L'analyse SWOT détaillée révèle que le MEDD dispose d'une base solide pour promouvoir l'intégration du genre, mais doit encore surmonter des faiblesses importantes et saisir des opportunités pour maximiser son impact. En adressant les faiblesses identifiées et en capitalisant sur les opportunités, le MEDD peut améliorer significativement l'intégration du genre dans ses politiques et initiatives, contribuant ainsi à une société plus équitable et inclusive.

Recommandations et pistes à explorer

Recommandations pour le Ministère de l'Économie et du Développement Durable (MEDD)

1. Stratégie et Culture

Recommandation 1: Renforcer la Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG)

- **Action:** Formaliser et systématiser la mise en œuvre de la SNIG dans tous les départements du MEDD.
- **Objectif:** Une stratégie claire et unifiée assurerait une meilleure coordination et intégration du genre à tous les niveaux.

Pistes à explorer :

- **Étape 1:** Réviser et actualiser la SNIG pour aligner avec les objectifs actuels.
- **Étape 2:** Communiquer la stratégie révisée à tous les départements.
- **Étape 3:** Intégrer des objectifs de genre dans les plans d'action de chaque département.
- **Étape 4:** Former les responsables de chaque département à la mise en œuvre de la SNIG.
- **Étape 5:** Établir un calendrier de révisions périodiques pour évaluer et ajuster la SNIG.

Recommandation 2: Développer une culture institutionnelle sensible au genre

- **Action:** Organiser des ateliers de sensibilisation et de formation réguliers pour tous les employés, en particulier le top management.
- **Objectif:** La sensibilisation et l'engagement du top management sont essentiels pour promouvoir une culture inclusive et équitable.

Pistes à explorer :

- **Étape 1:** Organiser des ateliers de sensibilisation pour le personnel, en commençant par le top management.
- **Étape 2:** Mettre en place des programmes de mentorat pour promouvoir l'égalité des sexes.
- **Étape 3:** Créer des campagnes internes de communication pour promouvoir la diversité et l'inclusion.
- **Étape 4:** Établir des comités de diversité dans chaque département pour surveiller et promouvoir les initiatives de genre.
- **Étape 5:** Reconnaître et récompenser les départements qui montrent des progrès significatifs.

Recommandation 3: Créer des chartes internes pour le recrutement et la rétention sensibles au genre

- **Action:** Élaborer des politiques de recrutement, de rétention et d'avancement de carrière qui tiennent compte des spécificités de genre.
- **Objectif:** Assurer une représentation équilibrée des sexes et soutenir les femmes dans leur progression de carrière.

Action Plan:

- **Étape 1:** Rédiger une charte de recrutement sensible au genre.
- **Étape 2:** Intégrer cette charte dans le processus de recrutement du MEDD.

- **Étape 3:** Former les responsables du recrutement sur l'importance de l'égalité des sexes.
- **Étape 4:** Établir des quotas ou des objectifs spécifiques pour augmenter la représentation des femmes.
- **Étape 5:** Mettre en place des politiques de rétention, comme le travail flexible et le soutien aux parents.
- **Étape 6:** Établir une charte intégrée sur le genre comprenant également les mécanismes de signalement en cas de VBG ou de harcèlement.

2. Gouvernance et Management

Recommandation 4: Améliorer la coordination intra ministérielle

- **Action:** Mettre en place des mécanismes de coordination horizontale et verticale pour l'intégration du genre.
- **Objectif:** Éviter la fragmentation des efforts et assurer une synergie entre les différentes cellules genre.

Pistes à explorer :

- **Étape 1:** Nommer un coordinateur genre au sein de chaque département.
- **Étape 2:** Organiser des réunions mensuelles de coordination entre les coordinateurs genre.
- **Étape 3:** Développer des protocoles de communication clairs entre les départements.
- **Étape 4:** Créer une plateforme en ligne pour partager les meilleures pratiques et les ressources.
- **Étape 5:** Évaluer régulièrement l'efficacité de la coordination et ajuster les stratégies en conséquence.

Recommandation 5: Instituer des mécanismes d'arbitrage et de sanction

- **Action:** Développer des protocoles clairs pour l'arbitrage et les sanctions en cas de non-conformité aux politiques de genre.
- **Objectif:** Renforcer la responsabilisation et garantir le respect des initiatives de genre.

Pistes à explorer :

- **Étape 1:** Établir un comité d'arbitrage pour traiter les questions de non-conformité aux politiques de genre.
- **Étape 2:** Développer un cadre de sanctions pour les violations des politiques de genre.
- **Étape 3:** Communiquer ces mécanismes à tous les employés.
- **Étape 4:** Former les membres du comité d'arbitrage sur les procédures et les protocoles.
- **Étape 5:** Surveiller et évaluer l'application de ces mécanismes et apporter des ajustements si nécessaire.

3. Opérationnalisation

Recommandation 6: Développer des capacités techniques pour la budgétisation sensible au genre

- **Action:** Former le personnel sur les techniques de budgétisation sensible au genre et intégrer ces pratiques dans le processus budgétaire.

- **Objectif:** Assurer une allocation équitable des ressources et renforcer l'efficacité des initiatives de genre.

Pistes à explorer :

- **Étape 1:** Identifier les besoins en formation pour le personnel en charge du budget.
- **Étape 2:** Organiser des sessions de formation sur la budgétisation sensible au genre.
- **Étape 3:** Intégrer les pratiques de budgétisation sensible au genre dans les procédures budgétaires standards.
- **Étape 4:** Surveiller l'allocation des ressources pour assurer l'équité de genre.
- **Étape 5:** Évaluer l'impact des budgets sensibles au genre et ajuster les stratégies budgétaires.

Recommandation 7: Mettre en place des systèmes d'information désagrégés par sexe

- **Action:** Adopter des technologies pour la collecte, l'analyse et la visualisation des données désagrégées par sexe.
- **Objectif:** Faciliter le suivi des progrès et l'évaluation des impacts des initiatives de genre.

Pistes à explorer :

- **Étape 1:** Évaluer les besoins et les capacités actuelles en matière de systèmes d'information.
- **Étape 2:** Sélectionner et déployer des outils technologiques pour la collecte de données désagrégées par sexe.
- **Étape 3:** Former le personnel à l'utilisation de ces outils.
- **Étape 4:** Intégrer la collecte de données désagrégées par sexe dans les processus de reporting standard.
- **Étape 5:** Analyser les données collectées pour informer les décisions stratégiques.

4. Communication

Recommandation 8: Développer une stratégie de communication robuste autour du genre

- **Action:** Utiliser les médias et les réseaux de femmes journalistes pour promouvoir les réalisations et les initiatives de genre.
- **Objectif :** Améliorer la visibilité des efforts du MEDD et sensibiliser le public à l'importance de l'égalité des sexes.

Pistes à explorer :

- **Étape 1:** Élaborer une stratégie de communication pour promouvoir les initiatives de genre.
- **Étape 2:** Utiliser les médias traditionnels et les réseaux sociaux pour diffuser les messages.
- **Étape 3:** Collaborer avec des femmes journalistes pour augmenter la visibilité des efforts de genre.
- **Étape 4:** Organiser des événements publics pour sensibiliser le grand public.
- **Étape 5:** Évaluer l'impact des campagnes de communication et ajuster la stratégie en conséquence.

Recommandation 9: Lancer des campagnes de sensibilisation pour le top management

- **Action:** Organiser des sessions de sensibilisation spécifiques pour les cadres supérieurs sur l'importance de l'intégration du genre.

- **Rationale:** Renforcer l'engagement du top management et promouvoir un leadership inclusif.

Pistes à explorer :

- **Étape 1:** Planifier des sessions de sensibilisation spécifiques pour les cadres supérieurs.
- **Étape 2:** Inviter des experts en genre pour animer ces sessions.
- **Étape 3:** Intégrer les principes de l'égalité des sexes dans les objectifs de performance du top management.
- **Étape 4:** Créer des forums de discussion pour les cadres supérieurs pour échanger sur les meilleures pratiques.
- **Étape 5:** Évaluer l'engagement du top management et ajuster les campagnes de sensibilisation si nécessaire.

5. Monitoring et Évaluation

Recommandation 10: Développer des indicateurs d'impact spécifiques pour les initiatives de genre

- **Action:** Concevoir et mettre en place des indicateurs d'impact pour mesurer les changements à long terme résultant de l'intégration du genre.
- **Objectif :** Évaluer de manière précise et objective l'efficacité des initiatives de genre.

Pistes à explorer :

- **Étape 1:** Identifier les objectifs d'impact pour chaque initiative de genre.
- **Étape 2:** Concevoir des indicateurs d'impact mesurables et réalistes.
- **Étape 3:** Intégrer ces indicateurs dans les processus de suivi et d'évaluation.
- **Étape 4:** Former le personnel sur l'importance des indicateurs d'impact.
- **Étape 5:** Surveiller et évaluer régulièrement les indicateurs d'impact et ajuster les stratégies en conséquence.

Recommandation 11: Réaliser des évaluations indépendantes des politiques de genre

- **Action:** Commander des évaluations indépendantes pour examiner l'impact de l'intégration du genre sur les politiques publiques du MEDD.
- **Objectif:** Garantir l'objectivité et l'impartialité des évaluations, et utiliser les résultats pour améliorer les stratégies existantes.

Pistes à explorer :

- **Étape 1:** Identifier des experts indépendants pour réaliser les évaluations.
- **Étape 2:** Définir le cadre et les critères des évaluations indépendantes.
- **Étape 3:** Planifier et réaliser les évaluations de manière transparente.
- **Étape 4:** Communiquer les résultats des évaluations aux parties prenantes.
- **Étape 5:** Utiliser les résultats pour améliorer les politiques et les initiatives de genre.

Recommandation 12: Mettre en place un suivi régulier des indicateurs de genre

- **Action:** Établir un système de suivi régulier avec des rapports périodiques sur les progrès réalisés.

- **Objectif:** Assurer une évaluation continue et ajuster les initiatives en fonction des résultats observés.

Pistes à explorer :

- **Étape 1:** Établir un calendrier de suivi régulier pour les indicateurs de genre.
- **Étape 2:** Développer des outils de suivi pour collecter et analyser les données.
- **Étape 3:** Former le personnel à l'utilisation de ces outils de suivi.
- **Étape 4:** Publier des rapports périodiques sur les progrès réalisés.
- **Étape 5:** Utiliser les données de suivi pour ajuster et améliorer les initiatives de genre.

Annexes

1. Revue documentaire

Se référer à la dernière version livrée par Dr. Nene (Consultante Locale).

2. Guide d'entretien/questionnaire

INTRODUCTION : Ce questionnaire est structuré en trois parties pour évaluer l'intégration de l'approche genre au sein du MEDD. La première partie se concentre sur les efforts et réalisations du MEDD et notamment de la Cellule Genre, visant à comprendre les stratégies et les actions passées pour promouvoir l'égalité de genre. La deuxième partie explore comment le genre est intégré de manière transversale dans toutes les opérations et communications du MEDD. La troisième partie examine le contrôle et le monitoring des indicateurs de performance liés au genre, pour évaluer l'efficacité des mesures prises et la présence de systèmes de suivi spécifiques.

Ces questions permettront d'obtenir des informations détaillées sur les efforts, les résultats, les défis, et les perspectives d'avenir en matière d'intégration de l'approche genre au sein du MEDD.

PARTIE 1 : Évaluation des Efforts et Réalisations

Planification Stratégique : Donner un aperçu des ambitions et des plans stratégiques sur les questions de genre.

- **Comment intégrez-vous le genre dans les politiques sectorielles du MEDD?**

Réponse :

.....
.....
.....
.....

- **Quels sont les plans et les programmes mis en œuvre par la Cellule Genre pour intégrer et promouvoir l'égalité de genre au sein du MEDD ?**

Réponse :

.....
.....
.....
.....

- **Existe-t-il une budgétisation sensible au genre au sein du MEDD ? Comment est-elle planifiée ?**

Réponse :

.....
.....
.....
.....

Évaluation des Actions Passées : Ces questions visent à obtenir une rétrospective des actions et à comprendre les initiatives spécifiques qui ont été prises.

- **Pouvez-vous décrire les principales initiatives ou programmes que la Cellule Genre a prises pour promouvoir l'égalité de genre au sein du MEDD jusqu'à présent ?**

Réponse

.....
.....
.....
.....

- **Partage de Réussites** : pour mettre en lumière les succès, servant à motiver et à démontrer les bénéfices tangibles de l'intégration du genre.
 - **Pouvez-vous partager des exemples concrets où l'intégration du genre a conduit à des améliorations tangibles dans les politiques ou les projets du MEDD ?**

Réponse

.....
.....
.....
.....

Analyse de l'Efficacité : pour comprendre si les actions menées sont évaluées efficacement et quels sont les critères ou les indicateurs utilisés.

- **Quelles méthodes utilisez-vous pour évaluer l'efficacité des politiques et des initiatives de genre que la Cellule a mises en œuvre ?**

Réponse

.....
.....
.....
.....

- Impact des Initiatives de Genre sur la Performance Organisationnelle au sein du MEDD
- **Question: Comment jugez-vous l'impact des initiatives de genre sur la performance organisationnelle globale du MEDD ?**

Réponse

.....
.....
.....
.....

- Quel est le rôle du MEDD dans la coordination interministérielle sur la question du Genre ?

Réponse

.....
.....
.....
.....

- **Quel est le rôle du MEDD dans l'implication des instances régionales et organismes de tutelle sur la question du Genre ?**

Réponse

.....
.....
.....
.....

Identification des Défis : Aide à comprendre les obstacles internes et externes, ce qui est essentiel pour planifier des améliorations ou ajustements.

Quels sont les principaux obstacles que la Cellule a rencontrés dans la mise en œuvre de sa stratégie de genre et comment les avez-vous surmontés ?

Réponse

.....
.....
.....
.....

Collaboration et Partenariats : comment la Cellule Genre étend son influence et partage ses pratiques, et montre l'importance de la collaboration.

- **Quels sont les principaux acteurs responsables de l'ancrage et l'institutionnalisation du genre en Mauritanie ? Comment le MEDD et la Cellule genre travaillent-ils avec ces acteurs pour renforcer l'approche genre notamment avec les bailleurs de fonds PTF ?**

Réponse

.....
.....
.....
.....

Comment

- **Comment est-ce que le management sponsorise la prise en compte de la diversité dans les politiques sectorielles ?**

Réponse

.....
.....
.....
.....

Communication et Reporting : Indiquer les mécanismes de transparence et de communication utilisés pour tenir les parties prenantes informées.

- **Comment la Cellule communique-t-elle ses progrès et ses défis en matière d'égalité de genre au sein du ministère et à ses partenaires externes ?**

Réponse :

.....
.....
.....
.....

Vision et Objectifs Futurs : Fournit une vision à long terme et les objectifs spécifiques que la Cellule souhaite atteindre, essentiel pour la direction future.

- **Quelle vision la Cellule a-t-elle pour l'égalité de genre au MEDD dans les 5 prochaines années et quels sont les objectifs clés que vous souhaitez atteindre ? Quelles stratégies spécifiques la Cellule envisage-t-elle pour intégrer le genre dans les nouveaux projets et initiatives du MEDD ?**

Réponse :

.....
.....
.....
.....

Partie 2 : Intégration Transversale du Genre au sein du MEDD

Objectif : Explorer comment le genre est intégré dans tous les aspects du travail du MEDD, pas seulement en tant que segment isolé.

Stratégie

- **De quelle manière la Cellule assure-t-elle l'intégration transversale du genre dans les différentes directions et projets du MEDD ?**

Réponse :

.....
.....
.....
.....

Opérationnel et communication :

- **Comment les objectifs sont-ils communiqués ? Comment sont-ils partagés auprès des équipes ?**

Réponse :

.....

.....

.....

.....

- **Comment interagissent les Directions de Mission (DM) entre elles pour traiter des sujets liés à l'intégration du genre ?**

Réponse :

.....

.....

.....

.....

- **Comment/quand communiquez-vous avec la haute direction ?**

Réponse :

.....

.....

.....

.....

- **Disséminez-vous la charte/le règlement interne de l'administration au sein de votre équipes ? Par quel moyen ?**

Réponse

.....

.....

.....

.....

- **Existe-t-il une charte prenant en compte l'intégration du Genre ou des lignes directrices dans votre processus de recrutement ?**

Réponse

.....

.....

.....

.....

- **Comment gérez-vous les membres de vos équipes enceintes ? en pleine période d'allaitement ?**

Réponse

.....

.....

.....
.....

- Comment la Cellule gère-t-elle les retours et les plaintes liés aux questions de genre ? Quels mécanismes sont mis en place pour traiter les feedbacks et les plaintes de manière constructive et réactive ?

Réponse :

.....
.....
.....
.....

- Comment assurez-vous que votre équipe ne souffre pas de harcèlement moral ?

Réponse :

.....
.....
.....
.....

Formation et Sensibilisation : Permet de voir comment le personnel est impliqué et éduqué sur ces questions.

- Comment la Cellule organise-t-elle des formations ou des sessions de sensibilisation sur l'égalité de genre pour les employés du MEDD ?

Réponse :

.....
.....
.....
.....

- Comment identifiez-vous les besoins de formation en matière de genre au sein des différentes unités du MEDD ?

Réponse

.....
.....
.....
.....

Avancement de carrières : Intégration du Genre dans les Procédures de Recrutement et de Promotion

- Comment le genre est-il pris en compte dans les procédures de recrutement et de promotion au sein du MEDD ?

Réponse

.....
.....

.....
.....

- Pouvez-vous nous indiquer quel est le taux de rétention des employées femmes au sein de votre administration ?

Réponse

.....
.....
.....
.....

- Quelle est votre opinion sur l'implémentation d'un système de mentoring pour soutenir l'égalité de genre et l'avancement professionnel au sein de l'administration ?

Réponse

.....
.....
.....
.....

Partie 3 : Contrôle et Monitoring des Chiffres

Comprendre les méthodes et les fréquences de surveillance des indicateurs de performance liés au genre.

- Comment la Cellule Genre effectue-t-elle le contrôle et le monitoring des chiffres relatifs à l'intégration du genre au sein du MEDD ?

Réponse

.....
.....
.....
.....

Existence de Matrices et Bases de Données : Identifier les outils utilisés pour le suivi des données et comprendre leur efficacité dans le reporting et l'analyse des progrès.

- Existe-t-il des matrices ou des bases de données spécifiquement conçues pour suivre les progrès de l'intégration du genre ? Si oui, pouvez-vous décrire comment ces outils sont utilisés ?

Réponse

.....
.....
.....
.....

Suivi : Évaluer la synergie entre le MEDD et les autres parties prenantes pour le suivi des politiques de genre.

- **Comment la Cellule Genre collabore-t-elle avec les autres parties prenantes pour le suivi des initiatives de genre ? Quels types de données sont régulièrement échangés ou analysés ?**

Réponse

.....
.....
.....
.....

Quotas et Contrôle Sensible au Genre : Découvrir si des quotas spécifiques existent pour favoriser l'égalité de genre et comment ils sont gérés et évalués.

- **La Cellule Genre a-t-elle mis en place des quotas pour promouvoir l'égalité des genres ? Comment ces quotas sont-ils suivis et contrôlés pour assurer leur efficacité ?**

Réponse

.....
.....
.....
.....