



NATIONS UNIES
BURUNDI



SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

GENDER EQUALITY SCORECARD

Rapport Burundi 2025



Maria Reglero

Consultant International

SOMMAIRE



SOMMAIRE.....	01
LISTE DES FIGURES ET DES TABLEAUX.....;	02
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS.....	03
1. INTRODUCTION.....	05
2. METHODOLOGIE.....	06
3. CONTEXTE DU PAYS.....	10
4. RESULTATS.....	11
4.1. Aperçu général des Résultats.....	12
4.1.1 Aperçu des Résultats par Domaine.....	13
Domaine 1 : Planification.....	12
Domaine 2 : Programmation et Suivi Évaluation.....	15
Domaine 3 : Partenariats.....	19
Domaine 4 : Leadership et culture organisationnelle.....	21
Domaine 5 : Architecture gender et capacités.....	26
Domaine 6 : Ressources.....	28
Domaine 7 : Résultats.....	28
ANNEXE.....	29

LISTE DES FIGURES ET DES TABLEAUX



FIGURES

FIGURE 1 : Feuille des Résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes.....	7
FIGURE 2 : Comparaison des réponses positives par sexe.....	23
FIGURE 3 : Pourcentage de répartition.....	25

TABLEAUX

Tableau 1 : Aperçu des résultats.....	12
Tableau 2 : Résultat de l'analyse de l'indicateur 1.1.....	13
Tableau 3 : Résultat de l'analyse de l'indicateur 1.2.....	13
Tableau 4 : Résultat de l'analyse de l'indicateur 1.3.....	14
Tableau 5 : Résultat de l'analyse de l'indicateur 2.1.....	15
Tableau 6 : Résultat de l'analyse de l'indicateur 2.2.....	16
Tableau 7 : Résultat de l'analyse de l'indicateur 2.3.....	17
Tableau 8 : Résultat de l'analyse de l'indicateur 3.1.....	19
Tableau 9 : Résultat de l'analyse de l'indicateur 3.2.....	20
Tableau 10 : Résultat de l'analyse de l'indicateur 4.1.....	21
Tableau 11 : Résultat de l'analyse de l'indicateur 4.2.....	23
Tableau 12 : Résultat de l'analyse de l'indicateur 4.3.....	24
Tableau 13 : Niveau hiérarchique.....	25
Tableau 14 : Résultat de l'analyse de l'indicateur 5.1.....	26
Tableau 15 : Résultat de l'analyse de l'indicateur 5.2.....	27
Tableau 16: Résultat de l'analyse de l'indicateur 6.1.....	28
Tableau 15 : Résultat de l'analyse de l'indicateur 7.1.....	28

LISTE D'ACRONYMES



CCS	Chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
EEI	Equipe d'Évaluation Inter-agence
FAO	Food and Agriculture Organization
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la Population
GTGDH	Groupe Thématique Genre et Droits Humains
MSNASDPHG	Ministère de la Solidarité Nationale des Affaires sociales, des droits de la Personne Humaine et du Genre
ODD	Objectifs de Développement Durable
OIM	Organisation Internationale pour les Migrations
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONU	Organisation des Nations Unies
ONU FEMMES	Organisation des Nations Unies pour l'Égalité de Genre et l'Autonomisation des Femmes
OMT	Équipe de Gestion des Opérations / Operations Management Team
PAM	Programme Alimentaire Mondial des Nations Unies
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
RH	Task force ressource Humaine
RC	Coordonnateur Résident
RCO	Resident Coordinator Office
S&E	Suivi et Évaluation
SNU	Système des Nations Unies
TDR	Termes de Référence
UNCT	United Nations Country Team
UNDAF	United Nations Development Assistance Framework
UNCDF	United Nations Capital Development Fund
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'Éducation, la Science et la Culture
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la Population
UNHCR	Agence des Nations Unies pour les Réfugiés
UNICEF	Fonds des Nations unies pour l'Enfance
UN SWAP	Plan d'Action à l'échelle du Système des Nations Unies pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes



“

L'égalité et la dignité pour tous ne sont pas seulement des droits fondamentaux, mais aussi les piliers d'une société juste, cohésive et prospère.



Violet KAKYOMYA

Coordinatrice Résidente du Système des Nations Unies au Burundi

1. INTRODUCTION AU GENDER EQUALITY SCORECARD

En réponse à la politique menée à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, élaborée par le Conseil des Chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) (CEB/2006/2), les Nations Unies ont mis au point une approche coordonnée pour renforcer la responsabilisation en matière d'égalité entre hommes et femmes, qui a été approuvée par le CCS en 2012 :

1. De 2012 à 2017, le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (UN-SWAP) a porté sur les procédures internes et les dispositifs institutionnels au sein d'une entité donnée, avant de s'étendre en 2018 pour inclure les résultats normatifs et de développement liés aux ODD.
2. Les indicateurs de performance des équipes de pays des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (Feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes), ont été élaborés en août 2008 pour orienter les processus et dispositifs institutionnels communs au sein des équipes de pays des Nations Unies. Ils ont été révisés en 2018 afin de s'aligner sur les changements qui découlent de la réforme et du repositionnement stratégique du système des Nations Unies.

Il existe deux mécanismes complémentaires au niveau global et à l'échelle des équipes-pays pour le suivi des indicateurs de performance pour l'égalité des sexes : Il s'agit de la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes et du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (UN SWAP) qui garantissent un cadre de responsabilisation cohérent au niveau des pays, des régions et du siège.

Les différents mandats intergouvernementaux pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont encore réaffirmés dans le Programme de Développement durable à l'horizon 2030, adopté en 2015 et articulé autour des Objectifs de développement durable (ODD). Le Programme 2030 engage tous les pays et toutes les parties prenantes à collaborer pour parvenir à une croissance économique durable et inclusive, au développement social et à la protection de l'environnement.

Le principe de « ne laisser personne de côté » au cœur du Programme 2030 et réaffirmé dans le rapport du Secrétaire Général intitulé « Notre Programme commun », qui s'engage à placer les femmes et les filles au centre des efforts qui visent à accélérer la réalisation des ODD. Ce principe est soutenu par celui de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, basé sur les normes et standards que les Nations Unies ont pour mission de défendre et de promouvoir, y compris une planification, une mise en œuvre et un reporting cohérents et intégré à l'échelle du système, qui tiennent compte des questions de genre.

L'examen quadriennal complet (QCPR) de 2020 appelle à renforcer et à accélérer l'intégration des questions de genre par la mise en œuvre de la feuille de résultats UNCT-SWAP. Les résolutions successives de l'ECOSOC sur l'intégration d'une perspective de genre invitent également le système des Nations Unies à mettre pleinement en œuvre la feuille de résultats UNCT-SWAP.

« L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont indispensables à la réalisation du Programme 2030 et de tous les objectifs de développement durable. Pour que ces questions figurent en bonne place dans le Cadre de coopération (UNSCDF), les organismes des Nations Unies chargés du développement doivent inscrire l'égalité des sexes au cœur de leurs programmes, favoriser la participation active et réelle des femmes et des hommes et donner systématiquement des moyens d'agir aux femmes et aux filles, conformément aux exigences minimales convenues par le Groupe des Nations Unies pour le développement durable dans la feuille de résultats des équipes de pays des Nations Unies en matière d'égalité des sexes relative au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies» (Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable, Directives internes, 2019, p. 13)

La feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes est un cadre de redevabilité qui permet d'améliorer la planification, la coordination, la programmation et les résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes au niveau national, en lien avec le soutien aux États membres pour atteindre les ODD. La feuille de résultats UNCT SWAP aide les équipes de pays des Nations Unies à s'autoévaluer et à rendre compte de leur situation par rapport à un ensemble d'indicateurs de performance tirés des mandats intergouvernementaux et fondés sur l'examen et l'analyse des processus des équipes de pays des Nations Unies.

Mise à jour en 2023 pour s'aligner sur les nouvelles orientations et les nouveaux protocoles du système des Nations Unies et pour intégrer davantage les orientations relatives aux exigences et procédures de reporting en ligne, la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes s'appuie sur des retours d'expérience des équipes de pays des Nations Unies ainsi que sur des idées novatrices et des enseignements tirés d'autres cadres de responsabilisation des Nations Unies pour les questions de genre – dont le label « gender seal » du PNUD, l'audit participatif de genre de l'OIT et le marqueur de l'égalité femmes-hommes et de l'âge du Comité permanent inter-organisations.

L'équipe-pays des Nations Unies au Burundi a conduit cet exercice en 2018 sur l'UNDAF et le présent exercice compte pour l'année 2025. Le gender equality scorecard vient compléter le Profil Pays Genre réalisé en 2024 en fournissant une évaluation des sept dimensions clés du UNCT SWAP.

Il permet de renforcer les mécanismes de suivi des recommandations qui seront mis dans le plan d'action pour l'amélioration de la performance de l'Équipe-pays et de mobiliser les responsabilités des groupes inter-agences dans leur mise en œuvre.

2. METHODOLOGIE ET ETAPES DE L'EXERCICE

Le gender scorecard est un outil d'évaluation rapide destiné à mesurer la performance spécifique du travail inter-agence de Nations Unies et fournit une auto-évaluation de la manière dont l'équipe-pays intègre la problématique de genre et de la contribution du Système de Nations Unies dans son ensemble à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans le pays.

Le SWAP gender scorecard fournit une auto-évaluation et une notation sur la base de 15 indicateurs dans 7 domaines d'action, abordant des composantes clés de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Il s'agit de :

1. Planification
2. Programmation, Suivi et Évaluation
3. Partenariats
4. Leadership et culture organisationnelle
5. Architecture et capacités de genre
6. Ressources
7. Résultats

Chaque dimension comprend des exigences minimales en matière d'indicateurs de performance que les équipes de pays des Nations Unies doivent atteindre ou dépasser.

FIGURE 1 : FEUILLE DE RÉSULTATS UNCT-SWAP POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES



1. PHASE PRÉPARATOIRE

Réunion préliminaire avec les chefs d'agence :

Elle a permis de discuter du démarrage, du format du UN SWAP Gender Equality Scorecard et de la coordination du processus qui sera conduit par un consultant international recruté par ONU FEMMES.

Autres réunions :

Le présent exercice a fait l'objet d'information et de discussion au sein du Groupe Thématique Genre et Droits Humains (GTGDH)¹. Une task force comprenant ONU FEMMES et le RCO a appuyé la consultante et facilité la collecte des données.

Revue documentaire :

Au cours de la phase préparatoire, le GTGDH et le RCO ont mis à la disposition de la consultante les différents documents requis pour l'évaluation.

2. LANCEMENT ET FORMATION

Démarrage officiel de l'auto-évaluation :

L'auto-évaluation a débuté une fois que la consultante était à Bujumbura, en mars 2025. L'exercice a été mené dans le cadre actuel du UNSDCF, avec pour objectif de garantir une meilleure redevabilité de l'équipe-pays en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

Formation de l'équipe inter-agence :

Les premières étapes ont été consacrées à la formation de l'équipe évaluation inter-agence. Deux séances de travail ont été organisées à Bujumbura avec l'équipe pour expliquer le cadre et la méthodologie de l'outil Gender Scorecard, faciliter la répartition des responsabilités/tâches et valider le calendrier.

¹ Point à l'ordre du jour- Reunion du Groupe thématique Genre et DH.docx

https://unitednations-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/vera_mutoni_unorg/EfPgwyfXwVINncDUdDnM-0k82ulHc4AEo_iEq_hgEvDBxg?e=yEg-BjV

3. ENQUÊTE ORGANISATIONNELLE

Réalisation de l'enquête sur la culture organisationnelle :

Pendant le lancement de l'exercice, la Coordonnatrice Résidente¹ a partagé avec l'équipe-pays l'enquête sur la culture organisationnelle avec le soutien du "Helpdesk" du Gender Scorecard d'ONU Femmes au siège. Cette enquête, à laquelle tout le personnel de l'ONU au Burundi était invité à participer, a été ouverte pendant deux semaines et relancée jusqu'à ce que le nombre requis de participants soit constaté.

Intégration des résultats :

Les résultats sur la culture organisationnelle et les questions de leadership se trouvent dans la section des résultats de ce rapport, sous les indicateurs 4.1 et 4.2 du Gender Scorecard.

4. ANALYSE ET ÉVALUATION

Séances de travail :

Deux séances de travail ont été organisées avec l'Équipe-Interagence d'Évaluation (EEI) pour discuter de la méthodologie. En plus des sessions avec l'ensemble du groupe, des sessions ciblées ont été organisées avec les différents collaborateurs impliqués, y compris les collègues du suivi et de l'évaluation.

Analyse des documents et attribution des notes :

Lors de la phase d'analyse/auto-évaluation, les documents ont été examinés, des notes préliminaires ont été attribuées à chaque indicateur, et une réflexion sur les principales faiblesses ou lacunes a été menée afin d'élaborer des points d'action. La consultante a accompagné l'équipe dans l'annotation des indicateurs et la réflexion sur les domaines d'amélioration, tout en veillant à ce que l'EEI effectue l'analyse conformément aux critères techniques du Gender Scorecard.

² RC partage de l'évaluation

https://unitednations-my.sharepoint.com/:w:/r/personal/vera_mutoni_unorg/Documents/Documents/2025/Genderscorad%20final%20report/RC%20partage%20de%20l%27evaluation.docx?d=w546ff-4507c5a49e4855c14e91297cc74&csf=1&web=1&e=dPaNpF

5. RESTITUTION ET RAPPORT

Journée de restitution avec l'EEI :

Les résultats ont été présentés, certains définitifs et d'autres préliminaires, dans l'attente d'informations complémentaires et de sources permettant de vérifier la validité des indicateurs.

Rédaction du rapport final :

Le rapport, comprenant la consolidation des résultats du Gender Scorecard ainsi que les actions proposées pour améliorer les indicateurs, a été préparé. Les résultats et le plan d'action doit être validé par l'EEI et soumis à l'équipe de pays des Nations Unies le 29 mai 2025, puis partagé avec le siège d'ONU Femmes via une plateforme de suivi.

6. SUIVI ET PÉRENNISATION

Intégration dans la planification annuelle :

Chaque année, les points d'action devront être intégrés à l'ordre du jour des réunions semestrielles de l'équipe de pays des Nations Unies afin d'en assurer le suivi.

Rapport de suivi annuel :

Les points d'action devraient être inclus dans les plans annuels des équipes inter-agences. Un rapport de suivi annuel sur au moins cinq indicateurs devra être établi.

3. CONTEXTE DU PAYS



Au Burundi, le Cadre de coopération des Nations unies pour le développement durable (UNSDCF) 2023-2027 vise à renforcer la gouvernance, améliorer la santé publique, développer le secteur agricole et des infrastructures, promouvoir l'emploi des jeunes, et assurer la protection sociale des groupes en situation de vulnérabilité.

Ce cadre intègre également des dimensions transversales telles que le changement climatique, les droits humains, l'autonomisation des femmes et des jeunes, les solutions durables pour les personnes déplacées et réfugiées, ainsi que le principe de « ne laisser personne de côté ».

Conforme à la Politique Nationale de Développement, il accorde une attention particulière à l'égalité des sexes et aux droits des femmes et des filles. Le Bilan Commun de Pays (CCA) élaboré en 2022 a été mis à jour en 2023. La mise à jour de 2024 a pris du retard et est en cours de validation, accompagnée de l'adoption d'un Profil de Genre pour mieux orienter les réponses aux priorités nationales.

Au cours de la dernière décennie, le Burundi a intégré la question des droits des femmes dans plusieurs politiques et stratégies sectorielles, coordonnées par le Ministère de la Solidarité nationale, des Affaires sociales, des Droits de la Personne Humaine et du Genre.

Le présent exercice du Gender Scorecard a permis d'évaluer les progrès, identifier les lacunes et définir les mesures correctives en matière d'intégration de la question d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes, tant au niveau programmatique, opérationnel et organisationnel.

Ce processus a été piloté par une consultante internationale et une équipe d'évaluation inter-agence incluant les membres du Groupe thématique genre et droits humains avec l'appui du RCO.

4. RESULTATS

Les notations par rapport aux exigences minimales de l'UNCT-SWAP permettent aux équipes de pays des Nations Unies de s'auto-évaluer et de rendre compte de leur position par rapport à chaque indicateur et d'aspirer à des niveaux de réalisation plus élevés. Les quatre notes possibles pour chaque indicateur de performance sont les suivantes :

- Manquant les exigences minimales (Missing the minimum requirements)
- Approche les exigences minimales (Approaching the minimum requirements)
- Satisfait les exigences minimales (Meets the minimum requirements)
- Dépasse les exigences minimales (Exceeds the minimum requirements)

La méthode ne prévoit pas de pointage quantitatif. Le SWAP scorecard comporte 3 niveaux de notation et une option manquante. Si les équipes de pays des Nations Unies ne parviennent pas à remplir les critères de la catégorie “ approche les exigences minimales “, l'indicateur est noté comme “ manquant “. Un indicateur peut être noté comme “manquant” dans certains cas où des réalisations ont été faites, s'il reste néanmoins en deçà des critères énoncés dans “approche des exigences minimales”.

Les critères pour dépasser, répondre ou approcher les exigences minimales sont fournis par le GDNU pour chaque indicateur. Si l'UNCT ne s'approche pas des exigences minimales, l'indicateur est alors considéré comme manquant. Si l'UNCT parvient à s'approcher des exigences minimales, il faudra redoubler les efforts au cours des prochaines années, afin qu'elle puisse répondre aux exigences minimales lors du prochain exercice de gender scorecard.

Les équipes de pays des Nations Unies doivent s'efforcer de satisfaire aux exigences minimales pour tous les indicateurs. Toutefois, l'accomplissement des exigences minimales devrait être considéré comme un point de départ à partir duquel l'UNCT peut renforcer les travaux en cours et les efforts déployés afin qu'elle puisse dépasser les normes ou exigences minimales lors du prochain exercice de scorecard. L'objectif devrait être de dépasser les exigences minimales afin que les meilleures pratiques puissent être partagées avec d'autres équipes de pays.

4.1 Aperçu des résultats

Le tableau suivant présente un résumé des notes obtenues par rapport aux 15 indicateurs dans les 7 dimensions du scorecard.

Indicateur	Manquant les exigences minimales	Approche les exigences minimales	Satisfait exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
1- Planification				
L'Analyse commun du pays				
1.2 Effets UNSCDF				
1.3 Indicateurs UN-SCDF				
2- Programation et S&E				
2.1 Programmes Conjoints				
2.2 Communication & Plaidoyer				
2.3 UNSCDF S&E				
3- Partenariats				
3.1 Engagement avec Gouvernement				
3.2 Engagement avec OSC				
4 – Leadership & Culture organisationnelle				
4.1 Leadership				
4.2 Culture				
4.3 Parité Hommes-Femmes				
5- Architecture Gender et Capacités				
5.1 Mécanisme de Coordination				
5.2 Capacités en égalité de sexes				
6 – Ressources				
6.1 Ressources				
7 – Résultats				
7.1 Résultats en égalité de sexes et autonomisation des femmes				

Un résumé des **principales constatations** par domaine est présenté ci-dessous.

4.1.1 Aperçu des résultats par domaine³

Domaine 1 : Planification

Indicateur 1.1 L'analyse commune de pays intègre une analyse de genre	Notation Manquant les exigences minimales
Au moment de l'évaluation, une mise à jour du CCA est en cours. Toutefois, le document actualisé n'a pas encore été validé. L'évaluation de l'indicateur 1.1 a donc été réalisée sur la base de la version du CCA actualisé en 2024. Il est recommandé de renforcer l'analyse mise à jour en y intégrant des informations issues du <i>Profil Genre</i>. Le CCA 2024 ne répond pas aux exigences minimales en matière d'analyse de genre, car elle ne présente ni une couverture suffisante des analyses axées sur le genre, ni une utilisation systématique de données ventilées par sexe dans l'ensemble de ses sections. a) L'analyse de genre est insuffisante. Elle n'est avérée que dans moins de 50 pour cent des sections, et même dans celles-ci, l'analyse reste très superficielle et ne traite pas les causes sous-jacentes des inégalités entre hommes et femmes ou de la discrimination fondée sur le sexe, telles que définies par les priorités des ODD, notamment l'ODD 5. Par exemple, les causes sous-jacentes de la violence à l'égard des femmes ne sont pas abordées ; les facteurs mentionnés, tels que l'alcool et le "manque d'alphabétisation", peuvent y contribuer, mais ne représentent pas les causes profondes. b) Les données ventilées par sexe sont limitées. La CCA n'utilise que quelques données ventilées par sexe, et cela uniquement dans certaines sections. Là où une analyse de genre est présente, des données désagrégées sont parfois fournies, mais de manière incomplète. Les lacunes en matière de disponibilité des données ne sont pas reconnues ou traitées, ce qui limite la fiabilité et l'utilité de l'analyse pour une prise de décision éclairée en matière d'égalité entre hommes-femmes.	
Sources de vérification : Analyse Commune Pays 2024.	

Indicateur 1.2 Les résultats (outcomes) du UNSDCF tiennent compte de l'égalité des sexes	Notation Manquant
Constatations et explication : L'UNSCDF 2023-2027 comporte 5 effets sous trois priorités stratégiques : transformation structurelle de l'économie et amélioration de la gouvernance pour une croissance inclusive, amélioration du capital humain et capitalisation du dividende démographique, gestion durable de l'environnement et résilience. L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ne sont visiblement pas intégrés <u>dans les effets du cadre logique UNSDCF</u> conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5. L'intégration visible signifie qu'il existe un lien clair entre l'effet et l'égalité des sexes, et l'autonomisation des femmes, plutôt que de considérer les femmes parmi les groupes « vulnérables » ou faire référence à « l'inclusion ». Selon le critère (a) : La majorité des résultats de l'UNSCDF doivent inclure une référence explicite (c'est-à-dire une intégration visible) à l'égalité des sexes, même si l'égalité des sexes n'est pas l'objectif principal du résultat. L'omission de l'articulation de l'égalité des sexes, dans la majorité de résultats, n'approche pas les exigences minimales. Critère (b) : Pour remplir ce critère, l'UNSCDF doit avoir au moins un résultat ciblé sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ce qui signifie que l'objectif principal du résultat/outcome est de faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, avec un lien clair avec les ODD, y compris l'ODD 5.	
Sources de vérification : UNSDCF 2023-2027	

Indicateur 1.3 Les indicateurs du UNSDCF mesurent les évolutions en matière d'égalité des sexes	Notation Satisfait les exigences minimales
Conclusions et explication Cette analyse porte sur un total de 120 indicateurs issus du cadre de coopération des Nations Unies (UNSDCF), dont 27 indicateurs d'effet (outcome) et 93 indicateurs de produit (output). Elle visait à évaluer dans quelle mesure ces indicateurs intègrent la dimension de genre, en particulier en lien avec les objectifs de développement durable (ODD), notamment l'ODD 5 sur l'égalité entre les sexes. Deux types d'indicateurs ont été considérés. Le premier type regroupe ceux qui ciblent explicitement les droits des femmes, des filles et/ou l'égalité entre les sexes. Le second inclut ceux qui, bien que ne visant pas directement l'égalité entre les sexes, présentent une désagrégation des données par sexe, permettant d'identifier les différences et les progrès entre hommes et femmes/filles et garçons. Points clés : • 27 indicateurs d'effet : - 9 avec perspective genre → 33,3 % - Incluent des données sur : malnutrition infantile, accès au financement, emploi des jeunes, couverture maladie. - Ciblent aussi : contraceptifs modernes, représentation des femmes dans la sphère publique, etc... • 93 indicateurs de produit : - 46 perspective genre → 49,5 % 18 ciblent directement les droits des femmes et l'égalité entre les sexes 28 présentent une désagrégation par sexe, sans ciblage explicite • Total des indicateurs avec perspective de genre : 55 sur 120 → 45,8 % - 27 (22,5 %) ciblent explicitement les droits des femmes, des filles ou l'égalité entre les sexes - 28 (23,3 %) incluent une désagrégation par sexe sans ciblage spécifique En conclusion, l'intégration du genre dans les indicateurs du cadre satisfait les exigences minimales recommandé de 33 à 50 %, ce qui reflète un niveau de base d'attention aux questions d'égalité entre les sexes. Toutefois, cette analyse révèle aussi des marges importantes d'amélioration. Il est recommandé d'augmenter le nombre d'indicateurs explicitement transformateurs en matière de genre, afin de mieux suivre les progrès vers l'autonomisation des femmes et la réduction des inégalités.	
Sources de vérification : Résultats UNSDCF Burundi 2023-2027	

Domaine 2 : Programmation et Suivi Évaluation

Indicateur 2.1 Les programmes conjoints contribuent à réduire les inégalités de genre	Notation Satisfait les exigences minimales
Conclusions et explication a) L'autonomisation des femmes est prise en compte de façon visible dans tous les programmes conjoints opérationnels au moment de l'évaluation. Trois programmes conjoints sont opérationnels au moment de l'évaluation. Résumé des Programmes Conjoints MPTF : 1. Programme Droits Humains (OHCHR, UNICEF, ONU Femmes, UNESCO, PNUD)Ce programme met l'accent sur la promotion des droits des femmes et des filles à travers la formation des instances locales, le suivi des services d'état civil pour prévenir les mariages précoces et forcés, et le soutien à l'autonomisation socio-économique des victimes d'exploitation via des associations villageoises d'épargne et de crédit. Il inclut également la recherche sur les violations des droits des femmes, le renforcement des capacités des structures des femmes et OSC, ainsi qu'un suivi avec des indicateurs spécifiques. 2. Programme Systèmes Alimentaires (PAM, FAO, ONU Femmes, UNCDF, PNUD)Ce programme adopte une approche transformative de genre visant à améliorer l'accès des femmes, filles et jeunes aux ressources agricoles et à promouvoir des normes sociales plus égalitaires, notamment par la masculinité positive. Il cible 12 000 ménages vulnérables, avec une priorité aux femmes et jeunes, en développant une gouvernance foncière sensible au genre, le leadership des femmes, et les compétences financières et numériques. Un mécanisme de redevabilité citoyenne assure la participation active des femmes. 3. Programme Nutrition (FAO, PAM, UNICEF) Centré sur mère-enfant, ce programme soutient la stratégie nationale pour l'alimentation du nourrisson et jeune enfant, valorise les femmes leaders communautaires ("Mamans Lumières") et forme les agents de santé pour mieux accompagner les mères en situation de vulnérabilité. Il cible les femmes enceintes et mères d'enfants avec malnutrition, en les impliquant dans des activités agricoles sensibles à la nutrition (jardins potagers), pour renforcer leur autonomie économique et la sécurité alimentaire des foyers. Et b) Un programme conjoint sur l'autonomisation des femmes est opérationnel au cours de la période actuelle de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5. L'initiative mise en œuvre du Plan d'Action National 1325 (2022–2027). Ce programme soutient la participation des femmes à la consolidation de la paix, à la prévention des conflits et à la gouvernance locale. Il est coordonné par le ministère en chargé du Genre, en collaboration avec des agences des Nations Unies telles que ONU Femmes et le PNUD. Le comité de pilotage comprend également les ministères de la Justice, de l'Intérieur, de la Santé, de l'Éducation, de la Défense, des Finances et des TIC. Les actions incluent le renforcement du leadership des femmes locales, la médiation communautaire et l'intégration des femmes dans les mécanismes de sécurité. L'initiative conjointe Moonshot (FNUAP-PNUD-ONU Femmes, UNCDF) vise l'autonomisation de 40.000 femmes et jeunes. Cette approche multi agences permet de prendre en considération l'autonomie des femmes, non seulement au travers du renforcement de leurs capacités professionnelles et de gestion économique, mais aussi au travers de l'accès aux programmes de santé reproductive.	
Sources de vérification : Documents des programmes conjoints Plans de travail conjoints	

Indicateur 2.2 La communication et le plaidoyer traitent des domaines de l'inégalité de genre	Notation Approche les exigences minimales
Constatations et explication : a) et b) Le système des Nations Unies au Burundi a conduit plusieurs actions de communication conjointes pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité de sexes au cours des 12 dernières mois. Il a notamment appuyé l'organisation du Forum des Femmes Leaders, orchestré par l'Office de la Première Dame pour le Développement. Par ailleurs, des campagnes de sensibilisation collectives ont été lancées, incluant des ateliers, sessions d'échanges et formations, comme celles des « 16 jours d'activisme contre les violences faites aux femmes ». En 2024, ONU Femmes et l'UNFPA, en collaboration avec le ministère de la Jeunesse, ont organisé une session d'échange réunissant 100 jeunes leaders pour promouvoir l'égalité entre les sexes et le leadership des jeunes. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de la campagne mondiale "Génération Égalité" visant à mobiliser la jeunesse burundaise autour de l'égalité des sexes et du dividende démographique. Le système onusien a aussi mis en place des mécanismes de suivi des progrès en matière d'égalité, publiant des rapports et organisant des conférences, notamment à travers le Groupe Sectoriel Genre et des panels dédiés au plaidoyer pour la mise en œuvre des priorités en matière d'égalité de sexes. La journée internationale des femmes 2024 sur le thème national : « Cheminons ensemble avec la femme dans le développement en augmentant la production », et la Journée internationale des femmes a été célébrée ce 08 Mars 2024, à Gitega. La Journée Internationale de la Femme 2025 a été célébrée sous le thème : « Femme, pilier du développement : soutenons-la pour l'atteinte de la vision 2040-2060 ». c) La stratégie conjointe de communication et de plaidoyer du Groupe de Communication des Nations Unies, n'inclut pas des actions visibles de communication et de plaidoyer en faveur de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. d) La communication s'est concentrée sur les thèmes " traditionnels " de l'égalité des sexes.	
Sources de vérification : ONU Newsletter UN Flash Info Déclaration commune de la Journée internationale des femmes 16 Jours d'activisme – messages et thèmes des responsables d'agences (Groupe de la communication des Nations Unies) https://burundi.un.org/fr africa.unwomen.org	

Indicateur 2.3 Le cadre de suivi et évaluation mesure les progrès accomplis par rapport aux résultats prévus en matière d'égalité des sexes	Notation Manquant
Constatations et explication : Répond à un des trois critères suivants. a) Les données du Cadre de résultats de l'UNSDCF en ce qui concerne les indicateurs sensibles au genre ont été recueillies comme prévu. Le cadre de coopération énonce que « tout au long du cycle de quatre ans, les Nations Unies procéderont en continu à la collecte de données ainsi qu'au suivi et à l'analyse des indicateurs définis dans le cadre de résultats ». Cela devrait passer par le biais de UN-INFO, mais le suivi au niveau des résultats n'a pas été régulier. Concernant les indicateurs du cadre de résultats, les échéances convenues pour la collecte des données qui mesurent l'autonomisation des femmes et la désagrégation par sexe, n'ont pas toujours été respectées. La détermination des cibles a constitué un défi pour plusieurs agences, qui avaient par exemple été alignées sur un indicateur quelconque. De même, lorsqu'un format de collecte de données est partagé avec les agences pour renseigner les indicateurs, les retours ne sont pas systématiquement instantanés. b) Le suivi, les rapports, les revues et les évaluations de l'UNSDCF évaluent les progrès réalisés par rapport aux résultats spécifiques au genre. Compte tenu des difficultés liées à la collecte des données, notamment en ce qui concerne la définition et la mesure des cibles, il reste très difficile d'évaluer avec précision le niveau de mise en œuvre tout au long de la chaîne de résultats. Bien que certains résultats soient observés, pour que ce domaine puisse être considéré comme approchant les normes minimales, il est essentiel de disposer de cibles clairement définies et de changements démontrables. Malgré les défis avec la collecte des données pour renseigner les indicateurs, les rapports 2023 et 2024 intègre des informations sur la question de l'égalité entre hommes les femmes et l'autonomisation des femmes. Dans le cadre du produit 2.2 Plus de 4.250 femmes ont été formées au leadership, et 120 groupements économiques des femmes ont reçu un soutien financier. Dans le cadre d'effet 4 et le Produit 4.1 concernant l'accès aux services sociaux de base, 130 femmes ont été opérées des fistules obstétricales avec un taux de guérison de 94 %, dont 21 % avaient moins de 25 ans. Par ailleurs, 77 % des femmes enceintes ont bénéficié d'un accouchement assisté par un personnel qualifié. En matière de lutte contre le VIH, 66 % des femmes enceintes séropositives ont été prises en charge, 2 200 enfants nés de mères VIH+ ont été dépistés et mis sous traitement antirétroviral, et 70 846 adultes, dont 45 822 femmes enceintes, ont eu accès au traitement antirétroviral. En 2023, 102 jeunes filles, dont 7 issues de la communauté Batwa, ont participé à des camps de codage, recevant des formations en intelligence artificielle, robotique et entrepreneuriat numérique. Quatre centres multimédias ont été équipés pour réduire les inégalités d'accès aux TIC entre les provinces. Dans le rapport annuel 2024, l'histoire d'impact de l'effet 2 porte sur l'autonomisation financière des femmes à travers un groupe de caution solidaire, qui est devenu une coopérative appuyée par le FIDA. Concernant l'amélioration des services de santé, 442 mères mentors et 111 leaders communautaires ont accompagné 1.351 femmes enceintes et allaitantes. Cet accompagnement a eu des effets positifs pour le dépistage du VIH des femmes enceintes pendant les consultations prénatales. En matière d'autonomisation, 826 filles ont bénéficié du programme Skills4Girls. Par ailleurs, 33 000 jeunes de groupes de solidarité, dont 19 801 filles, ont bénéficié de l'approche UpShift, favorisant l'autonomisation économique et des solutions portées par la communauté.	

Au niveau du Résultat stratégique 3, à travers des produits spécifiques avec perspective de genre, un appui a été apporté à la Stratégie nationale de lutte contre les VBG, précédé en novembre du lancement du Recueil des Procédures Opérationnelles Standards. Trois centres de prise en charge des VBG ont été équipés, 147 acteurs ont été formés, et dix commissariats communaux ont été équipés pour mieux prendre en charge les survivantes de VBG. Par ailleurs, 200 policiers ont été formés sur les VBG et les droits humains. Une base de données nationale sur la lutte contre la traite des personnes a été mise en place, et des équipements ont été octroyés aux points focaux provinciaux de la police et de la justice pour la collecte. La réinsertion économique de 1 080 femmes et filles survivantes de VBG a également été assurée.

c) Le Groupe suivi, évaluation et apprentissage a suivi une formation technique sur le suivi-évaluation sensible au genre au moins une fois au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. Ce critère n'est pas rempli, aucune formation sur l'égalité des sexes n'ayant été dispensée au Groupe suivi, évaluation et apprentissage au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. Seule une formation sur le marqueur de genre a été réalisée, ce qui ne répond pas pleinement aux exigences de ce critère. Aucune formation axée sur les questions de genre ni programme incluant des volets sur le suivi-évaluation sensible au genre n'a été menée.

Sources de vérification : Rapport annuel 2023 / Rapport annuel 2024

Domaine 3 : Partenariat

Indicateur 3.1 L'équipe des pays des Nations Unies collabore et s'engage avec le gouvernement sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	Notation Approche les exigences minimales
Constatations et explication : a) L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec au moins deux agences/entités/institutions gouvernementales sur une initiative conjointe qui favorise l'égalité des sexes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. L'initiative mise en œuvre du Plan d'Action National 1325 (2022–2027) soutient la participation des femmes à la consolidation de la paix, à la prévention des conflits et à la gouvernance locale. Il est coordonné par le ministère de la Solidarité nationale, des Affaires sociales, des droits de la personne humaine et du Genre, en collaboration avec des agences des Nations Unies telles que ONU Femmes et le PNUD. Le comité de pilotage comprend également les ministères de la Justice, de l'Intérieur, de la Santé, de l'Éducation, de la Défense, des Finances et des TIC. Les actions incluent le renforcement du leadership des femmes, la médiation communautaire et l'intégration des femmes dans les mécanismes de sécurité. Le Forum régional des femmes de la région des Grands Lacs, tenu en 2024, a rassemblé plusieurs agences des Nations Unies ainsi que le gouvernement du Burundi. Le forum a permis de formuler des recommandations concrètes pour promouvoir l'implication des femmes dans les processus de paix, leur protection contre les violences et leur autonomisation économique. b) Le mécanisme national de défense des droits des femmes (ou son équivalent) participe aux consultations de l'UNSDCF : analyse commune de pays, conception, mise en œuvre et suivi-évaluation du plan-cadre de coopération. Le Ministère Burundais du Genre est un partenaire de mise en œuvre du Plan cadre de coopération au niveau de tous les Effets. Le ministère a participé à la définition du UNSCDF, à son implémentation, et au suivi et évaluation. Une personne représentant ce ministère, assurait le leadership de l'effet 3 relatif à la protection sociale. Ce ministère siège au sein du Comité de pilotage au niveau ministériel, ainsi qu'au Comité technique conjoint au niveau des secrétaires permanents. c) L'équipe de pays des Nations Unies a apporté au moins une contribution pour renforcer substantiellement la participation et l'engagement du gouvernement dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre. Le SNU a réuni les différents Ministères autour de programmes multisectoriels liés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, autour de la Résolution 1325, l'UNCT a contribué à la mise en place d'une feuille de route pour la région des Grands lacs et aussi à la rédaction du rapport national Beijing+30 en 2024.	
Sources de vérification : -TDR de Référence atelier de lancement du UNSCDF -Note Méthodologique pour la Préparation d'Ateliers pour le Développement du Plan-cadre -Rapport de l'atelier du Comité Technique Conjoint Nov 2024 -Rapport Beijing+30	

Indicateur 3.2 L'équipe-pays collabore et s'engage avec les organisations de la société civile promotrice de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes	Notation Approche les exigences minimales
Constatations et explication : a) L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec des OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et avec des défenseurs et défenseuses des droits des femmes sur au moins deux initiatives conjointes qui favorisent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. Entre 2023 et 2025, plusieurs programmes conjoints des Nations Unies au Burundi, tels que les programmes Droits Humains, Systèmes Alimentaires et Nutrition, impliquent des agences comme ONU Femmes, OHCDH, PNUD, PAM, FAO, UNICEF, et UNCDF. Ces initiatives collaborent étroitement avec des organisations de la société civile (OSC), notamment le Forum National des Femmes, le Réseau Femmes et Paix, l'AFAPD, le Bureau de la Première Dame et plusieurs coopératives des femmes. La mise en œuvre du Plan d'Action National 1325 et l'initiative conjointe Moonshot renforcent aussi ces partenariats pour promouvoir l'autonomisation des femmes⁴. b) Les OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes participent aux consultations de l'UNSDCF : analyse commune de pays, conception, mise en œuvre et suivi-évaluation du plan-cadre de coopération. Les associations de femmes, telles que CAFOB, le Centre Giriteka, Réseau Femme et Paix, l'Association pour la Promotion des Filles Burundaises (APFP), l'Association des Femmes Rapatriées du Burundi (AFRABU) et l'Association des Filles et Femmes sans Métier (AFFM), ont participé à la constitution des groupes de discussion lors des consultations préparatoires du CCA. Plusieurs de ces organisations, notamment Réseau Femme et Paix (RFP) dans le domaine de la protection sociale, sont partenaires dans la mise en œuvre. Cependant, aucune preuve ne permet de constater qu'elles ont été impliquées de manière significative tout au long du cycle du plan-cadre de coopération, notamment lors de la conception, du suivi et de l'évaluation, ni que leur point de vue ait été pris en compte d'une façon significative durant ces différentes étapes. c) L'équipe de pays des Nations Unies a apporté au moins une contribution au renforcement substantiel de la participation et de l'engagement des OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre. Le Forum régional des femmes de la région des Grands Lacs, tenu en 2024, a rassemblé plusieurs agences des Nations Unies ainsi que des OSC comme la COCAFEM/GL⁵ et la Synergie des Femmes pour la Paix et la Réconciliation des Peuples des Grands Lacs d'Afrique (SPR). Le forum a permis de formuler des recommandations concrètes pour promouvoir l'implication des femmes dans les processus de paix, leur protection contre les violences et leur autonomisation économique.	
Sources de vérification : - Documents Programme et initiatives conjoints - Rapports de participation, etc. - Listes de présence des participants à l'élaboration du UNDAF, CCA.	

⁴ L'initiative conjointe nécessite un cadre de collaboration convenu collectivement par tous les partenaires

⁵ La COCAFEM/GL est un réseau de collectifs d'associations féminines du Burundi, de la RDC et du Rwanda

Domaine 4 : Leadership et culture organisationnelle

Indicateur 4.1 Le Leadership de l'équipe de pays des nations unies s'engagent à promouvoir l'égalité des sexes	Notation Approche les exigences minimales
Constatations et explication : a) L'égalité des sexes est un sujet de discussion dans au moins 60 pour cent des réunions de l'équipe de pays des Nations Unies⁶ au cours des 12 derniers mois : Selon le Bureau de la Coordinatrice, les réunions de l'équipe de pays ont inclus des discussions et des points sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans la plupart des réunions. Les sujets abordés comprennent les 16 jours d'activisme, la validation des Termes de référence du GTGDH et son plan d'action 2024-2025, une mise à jour sur le Forum régional des Femmes et le Sommet Africain des Femmes-Leaders, préparation du Gender Scorecard, travail sur le PSEA, la situation de droits des LGBT au Burundi, EU Gender Action Plan III et la résolution 1235 des Nations Unies. Les sources de vérification ont été évaluées par le personnel du Bureau de la Coordinatrice résidente (RCO), mais aucune analyse n'a été partagée par l'équipe d'auto-évaluation avec le soutien technique de la consultant·e. Étant donné cette situation, ainsi que le "caractère général" de certains des sujets abordés, nous pouvons considérer que ce critère ne satisfait pas aux exigences minimales. b) La Coordinatrice résidente a défendu publiquement l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois ; Au cours des douze derniers mois, la Coordinatrice résidente des Nations Unies au Burundi a pris part à plusieurs événements publics majeurs et a prononcé des déclarations significatives. Bien que l'ensemble de ses discours ne soit pas disponible dans leur intégralité, certains moments clés peuvent être soulignés : notamment son intervention lors de la Journée internationale des droits des femmes à Gitega, le lancement de la campagne des 16 jours d'activisme contre les violences faites aux femmes en 2024, ainsi que le lancement des Procédures Opérationnelles Standard (POS) pour la prévention et la réponse aux violences sexuelles et celles basées sur le genre (VSBG), ainsi qu'aux exploitations, abus et harcèlements sexuels (EAHS), tenu le 17 décembre 2024. À cette occasion, la Coordinatrice a souligné l'importance des POS en tant que guide essentiel pour les acteurs humanitaires, permettant de renforcer la coordination et l'efficacité des interventions face à ces formes de violence. Elle a également salué l'engagement du gouvernement burundais et des partenaires humanitaires dans la lutte contre les VSBG et les EAHS. 33 pour cent des discours prononcés au cours des 12 derniers mois doivent évoquer la manière dont l'équipe de pays des Nations Unies promeut l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. c) La Coordinatrice résidente a défendu en interne l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois ; Aucune source de vérification n'a été fournie pour démontrer un engagement concret au niveau interne. En l'absence de preuves suffisantes montrant que la Coordinatrice résidente défend activement l'égalité des sexes et les droits des femmes en interne, ce critère est considéré comme ne satisfaisant pas aux exigences.	

⁶ Pour répondre à ce critère, il convient d'examiner les ordres du jour et les procès-verbaux des réunions des responsables d'agences des 12 derniers mois et de rechercher des preuves de discussions de fond sur l'égalité des sexes (par exemple, les rapports du CEDAW, la programmation et les programmes conjoints, les partenaires clés, les sujets pertinents tels que l'ODD 5, etc.). Au moins 60 pour cent des réunions des responsables d'agences doivent porter sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et il doit y avoir des preuves de prise de décision et de suivi, plutôt que de partage d'informations générales.

d) **Les responsables d'agences sont perçues par le personnel comme engagés en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois.** Les résultats de l'enquête sur l'égalité des sexes et la culture organisationnelle révèlent que **85.48% du personnel estime que les responsables d'agences montrent l'exemple sur le lieu de travail et s'engagent en faveur de l'égalité des sexes.** La ventilation des réponses par sexe indique que x des femmes ont répondu positivement à cette affirmation, contre x des hommes. Les raisons qui expliquent ces différences de perception entre les hommes et les femmes mériteraient d'être approfondies.

Sources de vérification :

- les ordres du jour des réunions des responsables d'agences des 12 derniers mois
- les procès-verbaux des réunions des responsables d'agences des 12 derniers mois
- Discours ou communications de la Coordinnatrice résidente en faveur des droits des femmes
https://burundi.un.org/fr/286001-lancement-des-pos-pour-la-prévention-et-la-réponse-aux-violences-sexuelles-et-celles-basées?utm_source=chatgpt.com
- Discours 16 jours 2024
- Discours IWD 2025
- Résultats de l'enquête sur la culture organisationnelle et l'égalité des sexes.

Indicateur 4.2

La culture organisationnelle appuie pleinement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

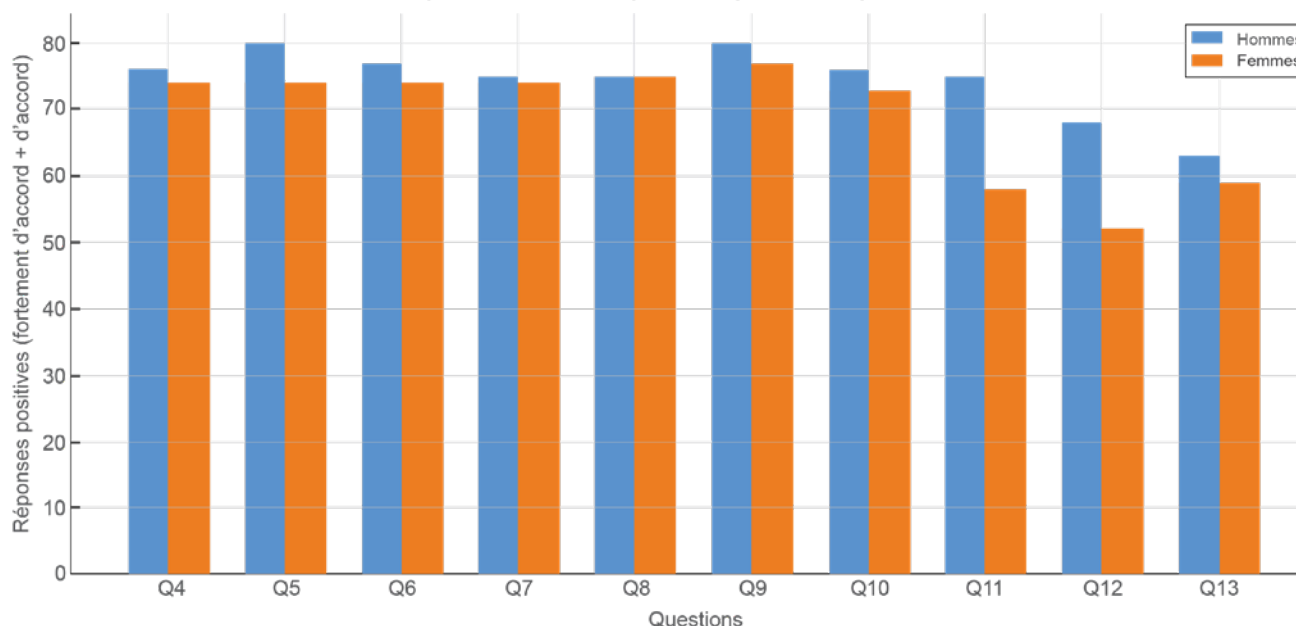
Notation

Satisfait les exigences minimales

Constatations et explication :

Les résultats de l'enquête sur la perception du personnel de l'environnement organisationnel vis-à-vis de la promotion de l'égalité des sexes ont donné une note positive comprise entre 65 et 80 pour cent. Sur l'ensemble des dix questions (Q4 à Q13), les répondants montrent un haut niveau de satisfaction ou d'accord, en particulier sur les Q5⁷, Q6⁸ et Q9⁹. Toutefois, les questions Q12¹⁰ et Q13¹¹ révèlent une perception plus nuancée, avec une proportion significative de **réponses neutres ou négatives**. Ces deux questions méritent une attention particulière car elles pourraient signaler des **zones de préoccupation ou de manque de clarté/action**. L'analyse comparative des réponses entre hommes et femmes sur les questions Q4 à Q13 montre une tendance générale d'accord élevé pour les deux groupes. Les hommes expriment un taux globalement plus élevé de réponses positives sur plusieurs questions, notamment la Q10 avec 82 %, la Q6 avec 83,7 %, et la Q11 avec 81,5 %. Les femmes affichent également un niveau élevé d'accord, en particulier pour la Q5 avec 79,3 % et la Q9 avec 89,7 %, parfois supérieur à celui des hommes. Toutefois, des écarts apparaissent sur certaines questions, notamment la **Q10 et la Q11**, où **les femmes expriment un niveau de désaccord légèrement plus élevé** que les hommes. Ces résultats suggèrent une perception globalement positive des deux groupes, les femmes exprimant cependant une sensibilité un peu plus marquée sur certains aspects évalués.

Comparaison des réponses positives par sexe



Sources de vérification :

l'enquête de perception sur les pratiques en matière de genre et culture organisationnelle

⁷ My Head of Agency (and other Heads of Agencies in this UNCT if known) demonstrate commitment to gender equality in the workplace

⁸ UN personnel in this country demonstrate commitment to gender equality in the workplace.

⁹ The UN system in this country has adequate procedures in place to prevent and address sexual harassment, exploitation and abuse of authority.

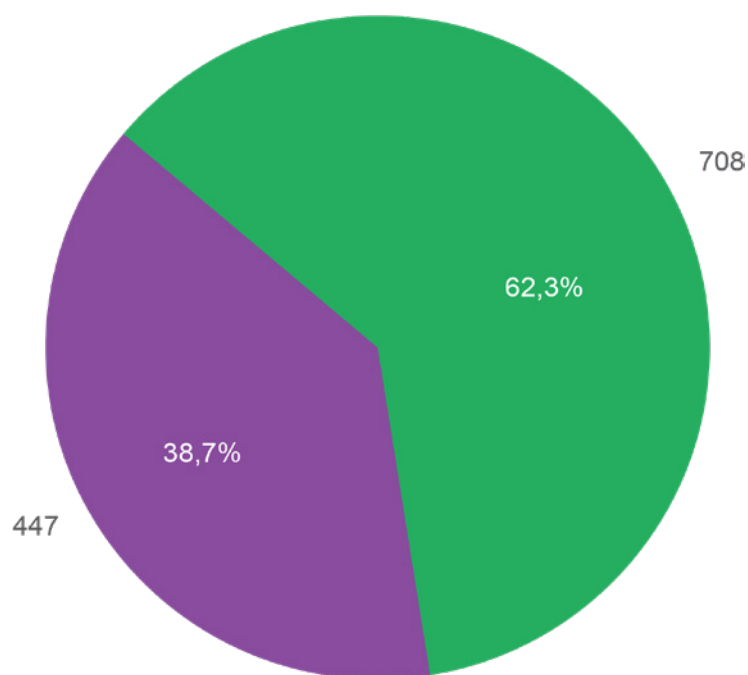
¹⁰ The package of flexible work arrangements (e.g. telecommuting, staggered hours, compressed work schedule) support staff to achieve adequate work-life balance.

¹¹ My Head of Agency (and other Heads of Agencies in this UNCT if known) are supportive of staff to establish an adequate relationship between work life and home life.

Indicateur 4.3 La parité des sexes au sein du personnel est atteinte	Notation Manquant
Constatations et explication : a) L'équipe de pays des Nations Unies dispose d'un plan à l'échelle du système pour atteindre la parité des sexes. L'équipe des Nations Unies ne dispose pas d'un plan à l'échelle du système pour atteindre la parité des sexes. La parité entre les sexes au sein de l'organisation présente des déséquilibres clairs. Globalement, les femmes représentent 38,7 % du personnel, contre 61,3 % pour les hommes, ce qui révèle un écart à l'échelle institutionnelle. Les Nations Unies considèrent généralement que la parité entre les sexes est atteinte lorsqu'il y a une représentation des femmes et des hommes compris entre 40 % et 60 % dans chaque domaine. La parité entre les sexes ≠ répartition absolue 50/50. Plage acceptable : 40 % à 60 % pour chaque sexe. Les niveaux plus élevés de la hiérarchie (D2 et D1) sont entièrement occupés par des femmes, et le niveau P5 affiche également une proportion plus importante de femmes. Toutefois, à mesure qu'ont regardé la hiérarchie professionnelle, du niveau P4 au niveau P1, la tendance s'inverse au profit d'une plus forte représentation des hommes. Cela suggère que, bien que les femmes aient accès à certaines fonctions de direction, elles restent sous-représentées dans l'ensemble de la catégorie professionnelle. Au sein des niveaux des fonctionnaires nationaux (NOA à NOD), la répartition entre les sexes est irrégulière. Le niveau NOD ne compte qu'une seule personne, une femme, tandis que les niveaux NOA à NOC sont majoritairement des hommes. Dans les catégories de services généraux (G1 à G7), on observe quelques cas de parité — notamment aux niveaux G4 et G5 — mais les niveaux les plus bas (G2 et G3) sont fortement dominés par les hommes. Ces tendances indiquent que les hommes sont davantage concentrés dans les rôles opérationnels et techniques, tandis que les femmes sont plus présentes dans les fonctions administratives ou de soutien. Sur le plan horizontal, c'est-à-dire au sein de chaque grade, la parité n'existe que dans quelques cas. Le niveau G5 se distingue par un équilibre parfait, et les niveaux P2, G4 et G6 présentent également des répartitions proches de la parité. La majorité des autres grades affichent un déséquilibre marqué, en faveur soit des hommes, soit des femmes. Par exemple, les niveaux G2 et G3 sont très majoritairement occupés par des hommes, alors que les niveaux D1 et D2 sont exclusivement occupés par les femmes. La catégorie du personnel extérieur reflète également un déséquilibre, avec seulement environ 35 % de femmes. En résumé, bien que certains signes soient encourageants aux niveaux supérieurs et dans certaines fonctions de soutien, la structure globale révèle des disparités persistantes entre les sexes. Pour combler ces écarts, il est nécessaire non seulement de garantir l'accès des femmes aux postes de direction, mais aussi de soutenir leur représentation à tous les niveaux et dans l'ensemble des fonctions de l'organisation.	

Niveau hierarchique	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage des femmes	Pourcentage d'hommes
D2/P7	1		100%	0.0%
D1/P6	3		100%	0.0%
P5	8	6	57.1%	42.9%
P4	10	23	30.3%	69.7%
P3	22	34	39.3%	60.7%
P2	11	12	47.8%	52.2%
P1		2	0.0%	100%
NOE				
NOD	1		100%	0.0%
NOC	14	22	38.9%	61.1%
NOB	34	42	44.7%	55.3%
NOA	8	15	34.8%	65.2%
G7	14	9	60.9%	39.1%
G6	61	78	43.9%	56.1%
G5	64	64	50.0%	50.0%
G4	42	45	48.3%	51.7%
G3	3	25	10.7%	89.3%
G2	11	77	12.5%	87.5%
G1	5	6	45.5%	54.5%
Personnel extérieur (facultatif : consultants, Volontaires des Nations Unies, stagiaires et tout autre catégories éventuellement pertinente pour le pays)	135	248	35.3%	64.7%
TOTAL	447	708	38.7%	61.3%

Répartition en pourcentage de 447 et 708



Sources de vérification :

Document consolidant les données pour toutes les agences en 2025

Domaine 5 : Architecture Genre et Capacités

Indicateur 5.1 Un mécanisme de coordination pour les questions de genre est habilité à influencer l'équipe de pays en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes	Notation Approche les exigences minimales
Constatations et explication : a) Un mécanisme de coordination pour l'égalité des genres est présidé par une responsable d'agence ; Oui, un mécanisme est en place et dirigé par une cheffe d'agence – ONU Femmes et d'une Coprésidence assurée conjointement par le Conseiller principal en droits humains du RCO et un(e) représentant(e) du FNUAP possédant un niveau P4 ou supérieur, et d'un Secrétariat. b) Ce mécanisme dispose de termes de référence et d'un plan de travail annuel approuvés ; Le groupe a été formé en 2024 et son mandat couvre « tout », car il ne se concentre pas uniquement sur les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi sur « l'inclusion ». En effet, il s'agit d'un groupe sur le genre et les droits humains. Le plan comprend principalement des activités qui ne semblent pas très transformatrices, aux côtés d'autres éléments plus ambitieux et davantage alignés avec les normes et procédures pour les groupes inter agence thématiques genre de Nations Unies¹². c) Il est composé d'au moins 50 pour cent de cadres supérieurs (P-4/NOC et supérieur ou équivalent) ; Le groupe thématique genre --et droits humains-- n'est pas composé d'au moins 50 pour cent de cadres supérieurs (P-4/NOC et supérieur ou équivalent). d) Ce mécanisme a apporté une contribution importante à l'UNSDCF, notamment à l'analyse commune de pays, à la conception du plan-cadre de coopération, au cadre de résultats et au suivi-évaluation. Ce mécanisme n'a pas apporté de contribution significative à l'UNSDCF, que ce soit à l'analyse commune de pays, à la conception du plan-cadre de coopération, ou au cadre de résultats. Le groupe n'a pas participé de manière stratégique à l'élaboration du UNSDCF, car il n'était pas encore formé à ce moment-là. Toutefois, des points focaux genre et des femmes ayant une expertise sur les questions de genre ont pris part au processus, mais pas en tant que GTG.	
Sources de vérification : Termes de référence Plan d'action	

¹² <https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/UNSDG%20GROUPE%20THÉMATIQUES%20SUR%20LE%20GENRE%20NORMES%20ET%20PROCÉDURES.pdf>

Indicateur 5.2 L'équipe de pays des nations unies a développé les capacités requises pour intégrer les questions de genre	Notation Approche les exigences minimales
Constatations et explication : a) Au moins une activité interagences substantielle de renforcement des capacités en matière de genre a été mise en place pour le personnel des Nations Unies au cours des 12 derniers mois. En plus du renforcement des capacités sur le marqueur pour l'égalité des genres des équipes de pays des Nations Unies (UNCT-GEM, ONU Femmes en collaboration avec la Plateforme Nationale de Reduction des Risques et de Gestion des Catastrophes et le Bureau des Nations Unies pour la Coordination des Affaires Humanitaires (OCHA) organise une formation sur le « Genre dans l'Action Humanitaire (GiHA) » en faveur des acteurs humanitaires et les points focaux ministériels genre le 17 octobre 2024. Dans le cadre de la retraite de l'équipe Genre et Droits humains organisée en 2024, plusieurs activités de renforcement des capacités ont été menées. Parmi celles-ci figurait notamment une session de remise à niveau sur l'outil Gender Scorecard. Étant donné que la majorité des membres du groupe étaient nouvellement intégrés, un retour sur les concepts fondamentaux s'est avéré nécessaire. Les notions abordées comprenaient l'égalité de genre, l'autonomisation et l'émancipation des femmes, ainsi que les dynamiques de pouvoir à transformer. Une distinction a également été faite entre les besoins pratiques et les intérêts stratégiques en matière de genre. Les textes et cadres de référence clés ont été revisités, notamment : La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), La Déclaration et le Programme d'action de Beijing et la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité. Ces rappels ont permis de consolider les connaissances de base de l'équipe et de créer une base commune pour les actions futures. b) Un plan de renforcement des capacités basé sur une évaluation des capacités interagences est établi ou mis à jour au moins une fois par cycle de l'UNSDCF et les objectifs sont en bonne voie. Non atteint. Aucune évaluation des capacités en matière de genre à l'échelle du système des Nations Unies n'a eu lieu au cours du cycle actuel.	
Sources de vérification : 17102024-TDRs pour la formation des acteurs humanitaires en genre dans les actions humanitaires-vf.docx	

Domaine 6 : Ressources

Indicateur 6.1 Des ressources adéquates sont affectées à l'intégration des questions de genre et font l'objet d'un suivi	Notation Approche les exigences minimales
Constatations et explication : Répond aux critères suivants : a) L'équipe de pays des Nations Unies a organisé au moins un événement de renforcement des capacités sur le marqueur pour l'égalité des sexes des équipes de pays des Nations Unies (UNCT-GEM) au cours du cycle actuel du plan-cadre de coopération pour assurer l'exactitude du codage. Dans le cadre du renforcement des capacités des membres du Groupe Interagence de Suivi-Évaluation (GISE) et des points focaux alignés aux groupes d'effets du Cadre de Coopération, plusieurs sessions de formation ont été organisées en 2023. Le 10 août 2023, une session a porté sur l'intégration des marqueurs liés à l'égalité de genre- GEM, aux droits humains et à la consolidation de la paix dans les activités programmatiques. La session visait à former sur l'intégration de plusieurs marqueurs et pas uniquement sur le genre. Cette formation a expliqué comment appliquer le marqueur correctement pour renforcer la redevabilité programmatique envers l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. et b) L'équipe de pays des Nations Unies a appliqué l'UNCT-GEM à tous les sous- produits du plan de travail conjoint. L'UNCT a appliqué le marqueur UNCT-GEM à tous les sous- produits figurant sur le site d'UN-Info. En fait, le champ des marqueurs d'égalité de genre reste obligatoire pour la création des sous-produits.	
Sources de vérification : Présentation atelier sur le GEM Liste de présence de l'atelier sur le GEM Export_2025-04-05_UN INFO	

Domaine 7 : Résultats

Indicateur 7.1 Les programmes des Nations Unies contribuent de manière significative à l'égalité des sexes dans le pays	Notation Manquant
Constatations et explication : Compte tenu des difficultés liées à la collecte des données, notamment en ce qui concerne la définition et la mesure des cibles, il reste très difficile d'évaluer avec précision le niveau de mise en œuvre tout au long de la chaîne de résultats, et in fine, l'impact. Bien que certains résultats soient observés, pour que ce domaine puisse être considéré comme approchant les normes minimales, il est essentiel de disposer de cibles clairement définies et de changements démontrables.	

Annexe

1. L'Equipe d'Evaluation Interagence

Pays : Burundi
Année d'évaluation : 2025
Coordinatrice: Cynthia Kimana
Agences participant à l'équipe d'évaluation : FAO, PNUD, FNUAP, OMS, ONU FEMMES.
Membres de l'équipe d'auto-évaluation : Goretti Hakizimana, Sylvine Kahasha, Prosper Bigirindavyi, Bonose Niyonzima, Brigitte Ndelemab, Leonard Habimana, Gratien Ciza, Eugene Nsabayezu



Food and Agriculture
Organization of the
United Nations



Organisation
mondiale de la Santé





**NATIONS UNIES
BURUNDI**



Copyright © NATIONS UNIES AU BURUNDI 2025