



République Islamique de Mauritanie

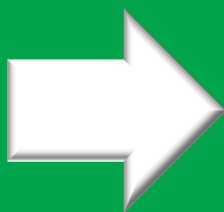
PARLEMENT



2016 – 2018

# PLAN STRATEGIQUE DU REFPAM

## MAURITANIE



*Feuille de route pour une contribution des femmes parlementaires à l'instauration d'un Etat de droit garantissant l'égalité de genre en République Islamique de Mauritanie*

## Sommaire

<b>1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PLAN STRATEGIQUE DU REFPAM.....</b>	<b>2</b>
<b>2. DEFINITION DE LA VISION, DES MISSIONS ET DES OBJECTIFS STRATEGIQUES DU REFPAM.....</b>	<b>2</b>
<b>3. LA PLANIFICATION STRATEGIQUE DU REFPAM.....</b>	<b>3</b>
<b>4. LES VALEURS DU REFPAM.....</b>	<b>4</b>
<b>5. LE PLAN STRATEGIQUE DU REFPAM.....</b>	<b>5</b>
<b>5.1. Matrice des forces, faiblesses, opportunités et menaces.....</b>	<b>5</b>
<b>5.2. Chaine de résultats du Plan Stratégique du Réseau.....</b>	<b>6</b>
<b>5.3. Structure des résultats et Cadre logique du Plan Stratégique du Réseau.....</b>	<b>7</b>
<b>5.4. Matrice d'actions du Plan Stratégique du Réseau.....</b>	<b>10</b>
<b>5.5. Domaines prioritaires d'action 2016-2018.....</b>	<b>13</b>
<b>6. PRINCIPES DIRECTEURS DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN STRATEGIQUE.....</b>	<b>13</b>
<b>7. DURABILITE DES RESULTATS DU PLAN STRATEGIQUE.....</b>	<b>13</b>
<b>8. CADRE DES RAPPORTS SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN STRATEGIQUE DU RESEAU.....</b>	<b>14</b>
<b>9. COMMUNICATION AVEC LES PARTIES PRENANTES A L'EXECUTION DU PLAN STRATEGIQUE.....</b>	<b>14</b>
<b>10. DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN STRATEGIQUE.....</b>	<b>15</b>
<b>10.1 L'actualisation du Cadre Logique et de la matrice d'activités.....</b>	<b>15</b>
<b>10.2 Le suivi de la mise en œuvre du Plan Stratégique.....</b>	<b>16</b>
<b>10.3 Stratégie de promotion du Plan Stratégique et mobilisation des ressources.....</b>	<b>16</b>

### **Abréviations fréquemment utilisées**

MASEF – Ministère des affaires sociales, de l'enfance et de la famille  
OSC – Organisation de la société civile  
REFPAM – Réseau des femmes parlementaires mauritaniennes  
UIP – Union interparlementaire

## **1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PLAN STRATEGIQUE DU REFPAM**

Le Parlement mauritanien comporte deux chambres : l'Assemblée nationale et le Sénat. A la suite des dernières élections tenues fin 2013, l'Assemblée nationale compte 147 députés élus au scrutin direct pour 5 ans, dont 33 femmes, soit 22,44%. Le Sénat est quant à lui composé de 56 membres, dont 10 femmes (17,85%), élus au scrutin indirect pour 6 ans.

Le Parlement de Mauritanie vient de créer un Réseau de femmes parlementaires (REFPAM) qui réunit les femmes élues à l'Assemblée nationale et au Sénat, ainsi que d'anciennes parlementaires. Ces élues souhaitent mettre leur mandat au service de l'amélioration de la situation des femmes mauritaniennes et de la mise en œuvre de leurs droits.

Selon les analyses de l'Union interparlementaire (UIP), un forum de femmes parlementaires s'avère un mécanisme efficace permettant aux femmes souvent minoritaires dans les parlements de s'unir autour d'un objectif commun et de renforcer leur impact politique. Il permet d'instaurer une coopération multipartite, de défendre les priorités législatives des femmes, de renforcer la capacité des femmes parlementaires et d'offrir une plateforme pour œuvrer en faveur de l'intégration de la dimension de genre dans le travail et les structures du parlement.

L'Assemblée nationale de Mauritanie a souhaité bénéficier d'un soutien de l'UIP pour assurer le bon démarrage du Réseau et appuyer les femmes parlementaires dans le renforcement de leurs compétences et la mise en œuvre de leurs actions.

Les femmes parlementaires se sont réunies à plusieurs reprises en 2015. Elles ont alors établi leur Réseau avec la vocation de permettre aux femmes parlementaires mauritaniennes d'agir ensemble et en solidarité en faveur des droits des femmes, de l'égalité des sexes, de la lutte contre la violence faite aux femmes et de la prise en compte du genre par le travail parlementaire. Le règlement du Réseau, adopté en août 2015, encadre la composition et le fonctionnement du forum.

Après ces étapes, le Réseau ainsi mis en place a jugé nécessaire d'identifier ses besoins et priorités d'actions. Ce qui a nécessité l'élaboration du présent Plan Stratégique, avec l'appui de l'Union Interparlementaire. Ledit Plan vise à rendre le Réseau opérationnel et lui permettre d'atteindre ses objectifs à court et long terme.

## **2. DEFINITION DE LA VISION, DES MISSIONS ET DES OBJECTIFS STRATEGIQUES DU REFPAM**

Le REFPAM a été créé en 2015, suite à de longues réflexions et concertations entre femmes parlementaires. Ses membres ont dès lors défini une vision, des missions et des objectifs stratégiques communs tels qu'énoncés ci-dessous.

### **Vision**

Le REFPAM se veut d'être une structure forte capable de susciter un dialogue et d'influencer positivement sur l'égalité de genre afin de créer une société moderne, égalitaire prenant en compte les problèmes spécifiques qui entravent l'émergence politique, économique et social des femmes dans leur diversité

## **Missions**

Les missions du REFPAM sont :

- Contribuer à la proposition et l'adoption de lois et de politiques favorables à l'amélioration des conditions de vie et à l'émergence politique des femmes dans leur diversité, tout en favorisant la création d'un cadre de partenariat et de mobilisation à tous les niveaux ;
- Contribuer à un contrôle de l'action gouvernementale plus efficace pour s'assurer que les lois, les politiques et programmes prennent en compte le genre ;
- Représenter valablement les femmes mauritaniennes dans leur diversité en étant leur porte-voix au sein de l'Assemblée Nationale et du Sénat de la Mauritanie ;
- Contribuer à l'intégration du genre dans l'administration et la gestion de l'Assemblée Nationale et du Sénat de la Mauritanie ;
- Contribuer à la protection de la femme et de l'enfant ;
- Renforcer la réflexion et la concertation au sein du parlement pour une meilleure implication des députés et sénateurs en matière de promotion des femmes.

## **Objectifs stratégiques**

Pour réaliser ses missions, le REFPAM se propose de poursuivre les objectifs suivants :

1. Développement de l'expertise des membres du Réseau dans les domaines clés de la fonction parlementaire en vue d'une participation active et de qualité aux activités et à la prise de décision au sein du parlement.
2. Création d'un environnement favorable à la prise en compte des besoins et intérêts spécifiques des femmes et des hommes dans leur diversité dans le processus de paix de réconciliation et de reconstruction du pays.
3. Développement institutionnel et organisationnel du Réseau en vue de l'accroissement de ses capacités de mobilisation de ressources et d'alliances stratégiques pour une meilleure visibilité de ses actions.
4. Renforcement des synergies et de la solidarité entre les organisations de femmes ; collaborer et avoir un partenariat avec elles aux niveaux national, régional et international en vue d'une représentation importante des femmes dans les sphères de prise de décision.

### **3. LA PLANIFICATION STRATEGIQUE DU REFPAM**

Un plan stratégique est une série d'objectifs globaux assortis d'un plan pour les atteindre. La définition d'un plan stratégique visant à rendre le Réseau opérationnel et lui permettre d'atteindre ses objectifs à court et long terme est une étape essentielle pour le bon fonctionnement et le succès du REFPAM. Le présent plan stratégique vise à contribuer à garantir une planification et une gestion efficaces des actions du Réseau.

L'élaboration du plan stratégique s'est faite de manière participative au cours d'un Atelier de trois jours et demi de travail auquel ont participé des femmes parlementaires membres du Réseau, des membres de la société civile et des représentants du Ministère des affaires sociales, de l'enfance et de la famille (MASEF).

L'Atelier s'est déroulé du 14 au 17 décembre 2015. Le Vice-président de l'Assemblée nationale en a assuré l'ouverture et la clôture. L'Atelier a été lancé par une formation sur l'état des garanties en matière d'égalité hommes-femmes en Mauritanie et en planification stratégique pour les membres du Réseau. Il s'est poursuivi par l'inventaire des forces et faiblesses du Réseau, ainsi que des opportunités qui lui sont offertes et des menaces auxquelles il fait face. Suite à cette réflexion, les membres du Réseau se sont accordés sur leur vision/impact voulu et les résultats qu'elles souhaitent obtenir dans leur travail.

Les résultats ont été établis de manière à être SMART, c'est-à-dire spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis.

L'Atelier a été animé par un consultant, formateur spécialisé en planification stratégique (Sénégal) et par deux femmes parlementaires (Maroc et Côte d'Ivoire). Il a été mis en œuvre avec l'appui technique et financier de l'UIP.

L'élaboration du Plan stratégique a également permis aux membres du Réseau de resserrer leurs liens en réfléchissant ensemble et en complémentarité sur les axes de leurs travaux communs.

Certaines considérations d'ordre général ont guidé la réflexion et les travaux durant l'Atelier, dont :

- Ne pas être trop ambitieux étant donné les limites de temps imposées par le mandat de la législature ;
- Se focaliser sur l'action législative et le travail parlementaire ;
- Ne jamais répercuter les mésententes partisanes au sein du caucus ;
- Avoir une attitude fédératrice en toute circonstance ;
- Travailler avec passion et dévouement ;
- Communiquer de manière positive, se féliciter des réussites ;
- Chaque membre a un rôle et une valeur qu'il faut additionner.

#### **4. LES VALEURS DU REFPAM**

Les membres du Réseau partagent des valeurs communes. Son travail est régi par les valeurs de respect mutuel, de solidarité, de collégialité, de tolérance, d'engagement, de transparence et bonne gestion.

Dans une société et un paysage politique divers, le Réseau se veut également représentatif et inclusif des différentes ethnies et forces politiques du pays.

L'utilisation optimale du potentiel de tous les membres est également essentielle. Les membres d'une équipe sont différents et leurs différences sont autant de valeurs-ajoutées qu'il faut savoir additionner. La synergie de l'équipe implique que les idées et les actions des membres soient complémentaires. Outre les différents styles des membres de l'équipe, il est important également de bâtir la spécialisation au sein du Réseau et d'utiliser les domaines d'expérience des différents membres.

La synergie va au-delà du Réseau, elle implique aussi de travailler avec d'autres équipes au sein du parlement et à l'extérieur.

## 5. LE PLAN STRATEGIQUE DU REFPAM

Après sa partie introductive et contextuelle ci-dessus, le Plan stratégique contient une matrice des forces, faiblesses, opportunités et menaces.

Il reflète la vision du Réseau, vision qui témoigne de son objectif global et qui tend à rassembler autour d'une aspiration générale commune pour l'avenir.

Il fait écho également aux missions et aux objectifs stratégiques du Réseau énoncés ci-dessus.

Le Plan reprend les effets souhaités qui conduiront le Réseau vers la réalisation de ses ambitions durant les prochaines années. Les effets sont liés entre eux et se complètent.

Chaque effet s'articule autour de résultats à atteindre (des produits), eux-mêmes subdivisés en actions. Les actions sont assorties d'échéances et d'indicateurs de suivi et de contrôle. Les parties responsables au sein du Réseau y sont spécifiées.

Les actions prévues dans le Plan stratégique seront mises en œuvre suivant un ordre de priorité. Les actions prioritaires sont indiquées ci-après. Il ne sera pas possible de mettre en œuvre immédiatement et simultanément toutes les actions énoncées dans ce plan. Certaines ne pourront être mises en œuvre que lorsque les ressources nécessaires auront été trouvées.

Ce Plan stratégique guidera l'action du Réseau durant les prochaines années. Il fera l'objet d'un suivi régulier et d'une évaluation en fin de parcours.

La mise en œuvre du Plan stratégique dépendra des ressources disponibles. Une levée de fonds devra être menée.

Un mécanisme de coordination de l'appui des organisations internationales au Réseau sera mis en place par le REFPAM en partenariat avec l'UIP.

### 5.1. *Matrice des forces, faiblesses, opportunités et menaces*

<b>FORCES DU RÉSEAU</b>	<b>FAIBLESSES DU RÉSEAU</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Diversité ethnique</li><li>• Diversité politique</li><li>• Légitimité populaire en tant qu'élues</li><li>• Compétence des membres</li><li>• Volonté des membres</li><li>• Détermination des membres</li><li>• Engagement et militantisme des membres</li><li>• Crédibilité des membres</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Inexpérience en matière de gestion des réseaux de parlementaires</li><li>• Absence des hommes</li><li>• Réticence de quelques femmes</li><li>• Manque de visibilité</li><li>• Manque de ressources</li><li>• Inexistence d'un siège et de moyens financiers propres</li><li>• Absentéisme</li></ul>

OPPORTUNITÉS QUI S'OFFRENT AU RÉSEAU	MENACES QUI SE PRESENTENT AU RESEAU
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Volonté et engagement du chef de l'Etat en faveur de l'égalité</li> <li>• Manifestation de soutien du Parlement (Président, Présidents de groupe)</li> <li>• Partenariat de l'UIP</li> <li>• Manifestation d'intérêt d'autres partenaires</li> <li>• Orientation des partenaires vers un soutien accru à la participation politique des femmes</li> <li>• Nouvelles technologies</li> <li>• Existence d'organisations œuvrant pour l'effectivité des droits de la femme et l'égalité de genre</li> <li>• Engagement au niveau mondial en faveur de l'égalité et recommandations à l'égard de la Mauritanie en ce sens</li> <li>• Evolution des mentalités</li> <li>• Garantie constitutionnelle de l'égalité de genre</li> <li>• Adoption de la Stratégie nationale d'institutionnalisation du genre</li> <li>• Disponibilités des médias privés (liberté de la presse)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque d'application des Lois</li> <li>• Manque d'application des stratégies</li> <li>• Absence d'unité d'action / coordination</li> <li>• Manque d'harmonisation des lois nationales avec les textes internationaux</li> <li>• Manque d'appropriation de ces textes</li> <li>• Réserves à la CEDEF</li> <li>• Manque de vulgarisation de ces textes. notamment dans les zones rurales</li> <li>• Faible accès aux médias publics</li> <li>• Pauvreté et analphabétisme des femmes</li> <li>• Menace climatique</li> <li>• Poids socioculturel et stéréotypes</li> <li>• Dépendance économique des femmes</li> <li>• Résistance des hommes</li> <li>• Extrémisme religieux</li> </ul>

## 5.2. Chaîne de résultats du Plan Stratégique du Réseau

**IMPACT :** Le REFPAM contribue à l'instauration d'un Etat de droit garantissant l'égalité de genre

**Effet 1:** Le REFPAM dispose de capacités à influencer les politiques en faveur de l'égalité de genre

- **Produit 1.1 :** Le réseau dispose de locaux fonctionnels ;
- **Produit 1.2 :** Les membres du réseau et le personnel de soutien disposent de compétences techniques

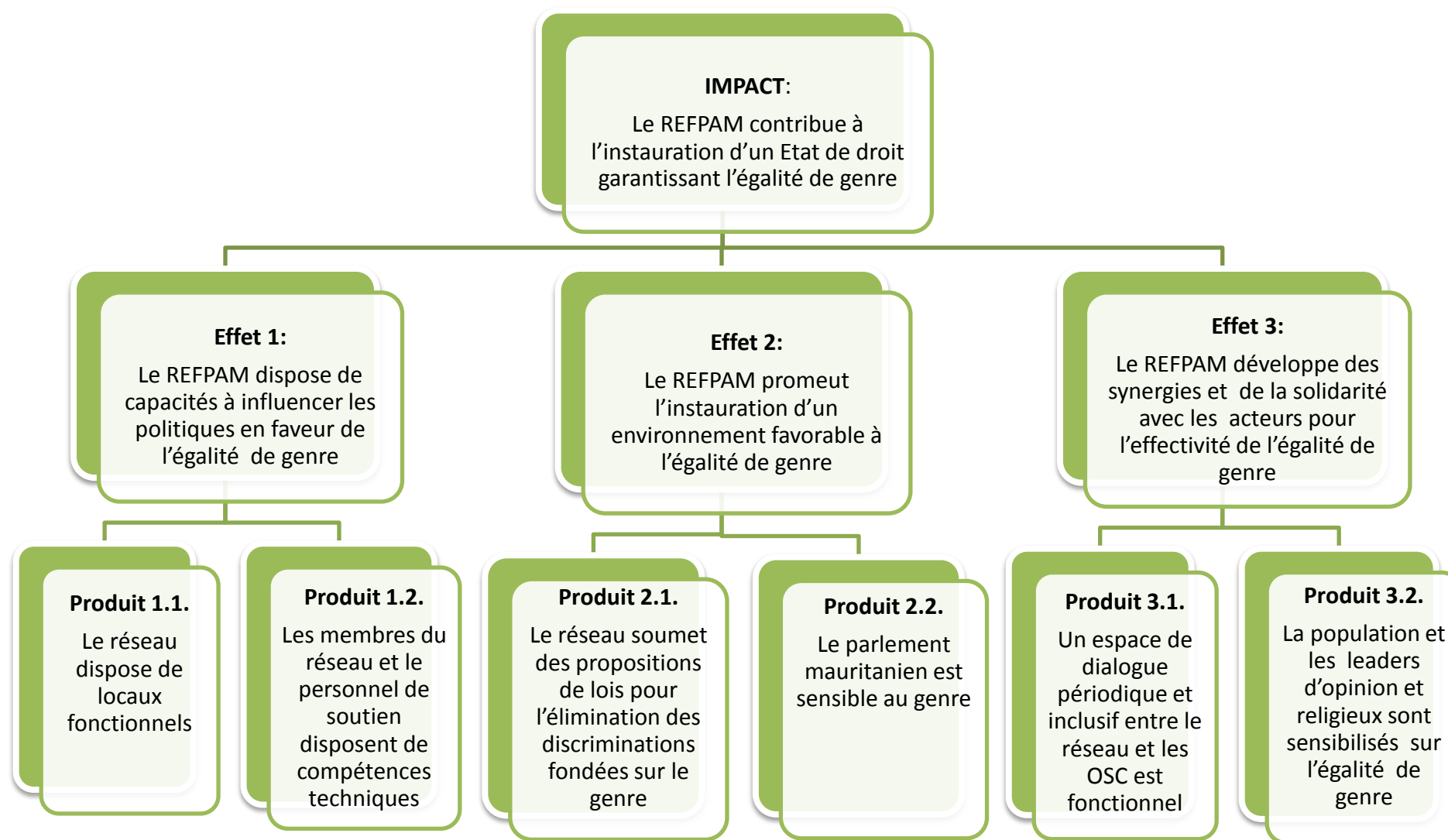
**Effet 2:** Le REFPAM promeut l'instauration d'un environnement favorable à l'égalité de genre

- **Produit 2.1:** Le réseau soumet des propositions de lois pour l'élimination des discriminations fondées sur le genre ;
- **Produit 2.2 :** Le parlement mauritanien est sensible au genre

**Effet 3:** Le REFPAM développe des synergies et de la solidarité avec les acteurs pour l'effectivité de l'égalité de genre

- **Produit 3.1:** Un espace de dialogue périodique et inclusif entre le réseau et les OSC est fonctionnel ;
- **Produit 3.2 :** La population et les leaders d'opinion et religieux sont sensibilisés sur l'égalité de genre

### 5.3 Structure des résultats et Cadre logique du Plan Stratégique du Réseau





## CADRE LOGIQUE DU REFPAM

Chaine de résultats	Indicateurs objectivement vérifiables	Indicateurs Cibles	Sources de vérification	Risques
<b>IMPACT:</b> Le REFPAM contribue à l'instauration d'un Etat de droit garantissant l'égalité de genre	Niveau d'intégration des questions de genre dans le travail parlementaire (législation, contrôle et représentation parlementaires)	En 2018, le Parlement sera sensible au genre	Rapport annuel du REFPAM Lois adoptées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Résistance des Bureaux de l'Assemblée nationale et du Sénat</li> <li>- Manque de confiance en soi et d'engagement des femmes parlementaires</li> <li>- Incapacité technique des femmes parlementaires à formuler et soumettre des propositions de lois</li> </ul>
<p><b>Effet 1:</b> Le REFPAM dispose de capacités à influencer les politiques en faveur de l'égalité de genre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Produit 1.1 :</b> Le réseau dispose de locaux fonctionnels</li> </ul>	<p>Existence de locaux abritant les activités du Réseau</p> <p>Nombre de membres et personnel de soutien disposant de compétences techniques en matière de genre</p>	Dès 2016, le REFPAM dispose de locaux fonctionnels et d'un personnel d'appui compétent	Document attestant la mise à disposition des locaux et de personnel d'appui	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Produit 1.2 :</b> Les membres du réseau et le personnel de soutien disposent de compétences techniques</li> </ul>	Niveau et qualité des argumentaires des femmes et sénatrices intégrant le genre	Fin 2016, au moins 50% des membres du Réseau sont capables de faire valoir dans le travail parlementaire, des argumentaires visant l'intégration du genre dans le travail parlementaire	<p>Rapports des ateliers de formation</p> <p>Notes techniques servant d'argumentaires sur les questions de genre dans le travail parlementaire</p> <p>Rapports des travaux parlementaires</p>	
<b>Effet 2:</b> Le REFPAM promeut l'instauration d'un environnement favorable à l'égalité de genre	Des lois destinées à éliminer les discriminations de genre dans la législation nationale sont adoptées sur proposition des membres du REFPAM	Les membres du REFPAM utilisent les résultats d'études sur les disparités et discriminations de genre dans les lois et soumettent des propositions correctives au Parlement	<p>Rapports et documents rendant compte des travaux parlementaires</p> <p>Rapports d'études</p> <p>Propositions de lois</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Résistance des hommes parlementaires</li> <li>- Désunion des</li> </ul>

Chaine de résultats	Indicateurs objectivement vérifiables	Indicateurs Cibles	Sources de vérification	Risques
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Produit 2.1:</b> Le réseau soumet des propositions de lois pour l'élimination des discriminations fondées sur le genre</li> </ul>	Nombre de proposition de lois soumis au parlement par les membres du REFPAM visant l'élimination des discriminations de genre	Avant fin 2018, des propositions de lois destinées à corriger les discriminations de genre dans la législation nationale sont adoptées	Propositions de loi soumises par les membres du REFPAM  Lois adoptées	femmes parlementaires
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Produit 2.2:</b> Le parlement mauritanien est sensible au genre</li> </ul>	Niveau d'intégration des problématiques de genre dans la gestion de l'Assemblée nationale et du Sénat	Avant 2017, le profil genre de l'Assemblée nationale et du Sénat est établi et les dispositions destinées à rendre sensibles au genre les deux chambres sont mises en œuvre	Rapport de présentation du profil genre des deux chambres du parlement	
<b>Effet 3:</b> Le REFPAM développe des synergies et de la solidarité avec les acteurs pour l'effectivité de l'égalité de genre	Nombre et qualité des activités développées en relation avec les organisations de la société civile	Dès 2016, le REFPAM collabore de manière régulière avec les Organisations de la Société Civile pour l'effectivité de l'égalité de genre dans les lois adoptées au niveau du Parlement	Procès-verbaux des réunions entre le REFPAM et les OSC	- Manque d'intérêt des Organisations de la Société Civile à collaborer avec le REFPAM
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Produit 3.1:</b> Un espace de dialogue périodique et inclusif entre le réseau et les OSC est fonctionnel</li> </ul>	Nombre de réunion de concertation et autres activités développées entre le REFPAM et les OSC	Au moins deux (2) rencontres sont organisées annuellement entre le REFPAM et les OSC pour l'adoption de mesures législatives destinées à garantir l'effectivité des droits des femmes	Procès-verbaux des réunions entre le REFPAM et les OSC	
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Produit 3.2:</b> La population et les leaders d'opinion et religieux sont sensibilisés pour l'égalité de genre</li> </ul>	Nombres de personnes et leaders d'opinions touchées par les activités de sensibilisation du Réseau portant sur les questions de genre	Dès 2016, une campagne de proximité visant les leaders d'opinion est menée pour obtenir leur implication dans le plaidoyer en faveur de l'élimination des discriminations de genre	Rapports d'activités  Rapport des sessions de sensibilisation	

#### 5.4. Matrice d'actions du Plan Stratégique du Réseau

### MATRICE DES ACTIVITES DU REFPAM

PRODUITS	ACTIONS	INDICATEURS DE MESURE	ECHEANCE			RESPONSABLES	Acteurs partenaires
			2016	2017	2018		
<b>Produit 1.1 :</b> Le Réseau est fonctionnel	<u>Act 1.1.1 :</u> Affectation d'un espace de travail et de réunions	- Espace disponible	X			Présidente, Trésorière, Secrétaire générale	Parl, partenaires
	<u>Act 1.1.2 :</u> Acquisition ou mise à disposition de moyens matériels (mobiliers et équipement de bureau)	- Matériel disponible	X			Présidente, Trésorière, Secrétaire générale	Parl, partenaires
	<u>Act 1.1.3 :</u> Recrutement ou affectation d'une équipe de soutien (cellule de coordination)	- Nombre de personnel	X			Présidente, Trésorière, Secrétaire générale	Parl, partenaires
	<u>Act 1.1.4 :</u> Rendre le règlement intérieur adapté aux actions à mener et à l'inclusion des hommes	- Adoption d'amendements	X			Bureau, Assemblée générale	
<b>Produit 1.2 :</b> Les membres du Réseau et le personnel de soutien disposent de compétences techniques	<u>Act 1.2.1 :</u> Réalisation d'ateliers de renforcement des capacités des membres du réseau et du secrétariat (mobilisation des ressources, techniques de plaidoyer, communication, budgétisation sensible au genre, etc.)	- Nombre d'ateliers - Nombre de participantes	X	X	X	Commission chargée du renforcement des capacités, Secrétaire à l'organisation	Parl, partenaires
	<u>Act 1.2.2 :</u> Participation à des échanges d'expériences et à des conférences sur la thématique genre	- Nombre de voyages d'études ou conférences - Nombre de participantes	X	X	X	Présidente, Commission chargée du renforcement des capacités	UIP, Parl, partenaires
	<u>Act 1.2.3 :</u> Commande d'avis d'experts et d'études sur des thèmes précis	- Nombre d'avis ou d'études sollicités	X	X	X	Commissions techniques	Société civile, universités, partenaires

PRODUITS	ACTIONS	INDICATEURS DE MESURE	ECHEANCE			RESPONSABLES	Acteurs
<b>Produit 2.1:</b> Le réseau soumet des propositions de lois pour l'élimination des discriminations fondées sur le genre	<u>Act 2.1.1</u> : Proposition de mesures législatives de promotion de l'accès des femmes aux postes de prise de décision	- Nombre d'interpellations - Pourparlers avec le gouvernement	X	X	X	Commissions techniques	Parl, société civile, MASEF, UIP, partenaires
	<u>Act 2.1.2</u> : Proposition de projets de révision des textes de loi contraires à l'égalité	- Nombre d'interpellations - Pourparlers avec le gouvernement	X	X	X	Commissions techniques	Parl, société civile, MASEF, UIP, partenaires
	<u>Act 2.1.3</u> : Proposition d'améliorations du cadre légal de protection des femmes contre toute forme de violence	- Nombre d'interpellations - Pourparlers avec le gouvernement	X	X	X	Commissions techniques	Parl, société civile, MASEF, UIP, partenaires
<b>Produit 2.2 :</b> Le parlement mauritanien est sensible au genre	<u>Act 2.2.1</u> : Réalisation d'ateliers pour tous les parlementaires, hommes et femmes, sur les instruments internationaux de protection contre les discriminations fondées sur le genre	- Nombre d'activités - Nombre de participants	X			Commission chargée du renforcement des capacités	Parl, UIP, société civile, partenaires
	<u>Act 2.2.2</u> : Appui à la mise en place d'une politique de promotion d'un parlement sensible au genre	- Adoption d'un plan d'action - Améliorations du règlement du parlement		X		Présidente, Vice-présidente	Parl, UIP, partenaires
	<u>Act 2.2.3</u> : Réalisation d'ateliers de formation pour le personnel parlementaire sur l'approche genre dans le travail parlementaire	- Nombre d'activités - Nombre de participants		X		Secrétaire chargée du renforcement des capacités	Parl, UIP, partenaires
<b>Produit 3.1:</b> Un espace de dialogue périodique et inclusif entre le Réseau et les OSC est fonctionnel	<u>Act 3.1.1</u> : Organiser des rencontres périodiques et régulières avec les OSC	- Nombre de rencontres - Nombre de participants	X	X	X	Présidente, Secrétaires à l'organisation et à la communication	Société civile
	<u>Act 3.1.2</u> : Recueillir des informations auprès des OSC dans des domaines précis pour alimenter les argumentaires et interventions	- Nombre de sollicitations - Nombre de visites	X	X	X	Commissions techniques, Secrétaire à la	Société civile

PRODUITS	ACTIONS	INDICATEURS	ECHEANCE			RESPONSABLES	Acteurs
		de terrain				communication	
	dans le débat parlementaire						
	<u>Act 3.1.3</u> : Participer à des instances de concertation des acteurs chargés de la promotion de l'égalité de genre (OSC, MASEF, parlement...)	- Nombre de rencontres - Nombre de participants	X	X	X	Présidente, Vice-Présidente, Secrétaire chargée de la communication	Société civile, MASEF
<b>Produit 3.2</b> : La population, les leaders d'opinions et religieux sont sensibilisés sur l'égalité de genre	<u>Act 3.2.1</u> : Visites de vulgarisation des lois et mécanismes de promotion de l'égalité, notamment dans les zones rurales	- Nombre d'activités - Nombre de localités	X	X	X	Commissions techniques	Société civile, MASEF, UIP, partenaires
	<u>Act 3.2.2</u> : Interventions dans les médias	- Nombre de conférences de presse - Nombre de retombées médiatiques	X	X	X	Présidente, Vice-Présidente Secrétaire chargée de la communication	Médias, Parl

## 5.5 Domaines prioritaires d'action 2016-2018

- Lutte contre les violences
- Renforcement de la participation politique des femmes
- Révision des lois discriminatoires
- Réalisation des Objectifs du développement durable 2030 (ODD), en particulier :
  - Santé des femmes et des filles*
  - Autonomisation économique des femmes, notamment en matière foncière*
  - Accès à l'éducation des filles et alphabétisation des femmes rurales*

## 6. PRINCIPES DIRECTEURS DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN STRATEGIQUE

La mise œuvre du Plan Stratégique est basée sur les principes directeurs ci-après :

- **L'approche multi-acteurs** car la promotion d'un Etat de droit garantissant l'égalité de genre nécessite l'implication du pouvoir législatif, de l'exécutif et de la société civile.
- La **synergie et la concertation** des parties prenantes engagées dans la promotion des droits des femmes et de l'égalité de genre.
- La **coordination** des activités développées dans le cadre de la mise en œuvre du Plan Stratégique doit être un principe opératoire et un objectif de **mise en cohérence et d'articulation** des initiatives du Réseau en faveur de la prise en compte des questions de genre dans le travail parlementaire.

## 7. DURABILITE DES RESULTATS DU PLAN STRATEGIQUE

Le plan stratégique du REFPAM est à inscrire dans un processus continu dont les effets positifs sont à entretenir et à renforcer dans le temps, d'une législature à une autre. Ainsi, le Plan Stratégique devra privilégier le développement de capacités techniques des membres du Réseau en matière de plaidoyer, négociation et lobbying. Aussi devrait-on renforcer les capacités des dirigeantes du Réseau en planification, mise en œuvre, suivi et évaluation des interventions.

Il devra être recherché, à travers l'ensemble des activités du plan d'action, **la mobilisation de tous les membres titulaires, associés et d'honneur en vue d'une réelle implication et participation à la mise en œuvre du plan stratégique.** Pour cela, il sera indispensable de mettre à la disposition des membres des supports destinés à favoriser une bonne compréhension des enjeux et défis du Réseau mais aussi des rôles et responsabilités attendues de chaque membre.

## 8. CADRE DES RAPPORTS SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN STRATEGIQUE DU RESEAU

Supports et Rapports	Contenus	Responsable	Destinataires	Périodicité
1. Plan de travail annuel du REFPAM	Description des actions à réaliser, des rôles et responsables, des parties prenantes, calendrier de mise en œuvre, budget et modalités de suivi des activités.	Bureau du Réseau	Membres du Réseau Partenaires	Annuel
2. Rapports techniques sur la mise en œuvre du Plan Stratégique	Description des activités réalisées, des résultats obtenus et ressources utilisées pour la mise en œuvre	Bureau du Réseau	Membres du Réseau Partenaires	Selon périodicité d'exécution
3. Rapports financiers	Compte rendu sur l'exécution financière des ressources allouées au Réseau	Responsable Finance	Membres du Réseau Partenaires	Selon périodicité et exigences partenaires
4. Rapports annuels sur la mise en œuvre du Plan Stratégique	Rendre compte de l'exécution, des performances obtenues et des perspectives de mise en œuvre des activités du Plan Stratégique	Bureau du Réseau	Membres Partenaires	Une (1) fois l'an
5. Procès-verbal des réunions des membres du Réseau et du Bureau	Consigner et rendre compte des principaux éléments de délibération des instances du Réseau	Bureau du Réseau	Membres	Une (1) fois par an
6. Rapports d'évaluation à mi-parcours et final de mise en œuvre du Plan Stratégique du Réseau	Rendre compte de l'exécution à mi-parcours et de l'évolution vers les résultats du Plan d'institutionnalisation du genre	Bureau du Réseau	Tous les acteurs	2017 2018

## 9. COMMUNICATION AVEC LES PARTIES PRENANTES A L'EXECUTION DU PLAN STRATEGIQUE

Supports ou mécanismes	Objectifs de communication	Publics cibles	Messages et information	Respons.	Calendrier
Page Web du REFPAM	Favoriser le partage permanent de l'information relative à la mise en œuvre du Plan Stratégique du REFPAM	- Parties prenantes à la mise en œuvre du Plan Stratégique - Partenaires - Acteurs intéressés - Population	- Description du Réseau et de sa mission - Activités du Réseau - Indicateurs de Performance du Réseau	Bureau	Permanent
Réunion des organes du Réseau et concertation	Susciter l'implication des membres et favoriser la synergie et la concertation en	- Bureau du Réseau - Organisation de la Société Civile	- Rapports techniques et financiers	Bureau	Périodique trimestriel, semestriel,

Supports ou mécanismes	Objectifs de communication	Publics cibles	Messages et information	Respons.	Calendrier
avec les Organisations de la Société Civile	favoriser de l'égalité de genre et la prise en compte des questions de femmes par les parlementaires	- Partenaires			annuel
Bulletin d'information sur les progrès, étapes franchies et progrès réalisés par le Réseau	Favoriser l'accès à l'information sur les progrès réalisés par le Réseau	- Parties prenantes à la mise en œuvre du Plan Stratégique - Partenaires	- Etat de réalisation des activités d'exécution du Plan Stratégique	Bureau	Semestriel
Publications des performances du Plan Stratégique	Favoriser l'appréciation des progrès obtenus en termes de contribution du Réseau à l'instauration d'un Etat de droit garantissant l'égalité de genre en Mauritanie	- Parties prenantes à la mise en œuvre du Plan Stratégique - Acteurs intéressés - Population	- Rapport d'évaluation à mi-parcours et - Rapport de fin d'exécution du Plan Stratégique	Bureau	A mi-parcours (2017) et Fin d'exécution (2018)

## 10. DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN STRATEGIQUE

L'exécution du Plan Stratégique requiert l'apport de tous les membres. Devraient contribuer à la mise en œuvre dudit plan, tous les acteurs disposés à contribuer à la réalisation de la vision du Réseau.

Le **Bureau du Réseau** devra assurer la **maitrise d'œuvre des activités** du Plan Stratégique. La Présidente du Réseau assurera, à titre principal, l'impulsion et la coordination des activités inscrites dans la matrice des activités du Plan Stratégique et dans la Plan de Travail annuel. Naturellement, chaque membre du Bureau aura à assumer ses responsabilités selon son cahier des charges et l'échéancier de réalisation des responsables respectives. A cette fin, le Bureau devra établir, chaque année, **un plan de travail** suffisamment articulé à la matrice d'activités du Plan Stratégique et dûment budgété. L'exécution des activités sera basée sur des procédures favorisant la célérité et la transparence à tous les niveaux.

Etant donné les défis de développement de synergies avec les Organisations de la Société Civile, les responsables du Réseau devront favoriser la création des conditions de concertation et de dialogue continu sur les initiatives pouvant être portées par les femmes députées pour l'adoption de lois visant l'effectivité des droits des femmes et l'égalité de genre. Dans le même sens, la Présidente et autres membres du Bureau devront susciter l'implication technique des partenaires et leur soutien financier.

**La mise en œuvre du Plan Stratégique nécessite des activités de planification opérationnelle et de revue périodique de l'exécution des activités programmées.**

### 10.1 L'actualisation du Cadre Logique et de la matrice d'activités

Le cadre logique du Plan Stratégique étant conçu et défini sur la période 2016-2018, il est attendu des différentes activités de renforcement des capacités des membres du Réseau une



amélioration progressive et significative des modalités de préparation, d'exécution et de suivi des activités. Par conséquent, la réalisation des activités programmées nécessitera de **réviser, périodiquement, le contenu du cadre logique** pour tenir compte des résultats enregistrés mais aussi des enjeux qui interpellent les Réseau. Ainsi, le cadre logique du Plan Stratégique sera révisé, chaque fois que de besoin, pour l'adapter au contexte et défis de l'heure.

### ***10.2 Le suivi de la mise en œuvre du Plan Stratégique***

Il sera nécessaire **de réaliser des revues périodiques** pour apprécier les conditions d'exécution, la cohérence d'ensemble des activités menées, le niveau et les chances de progression et d'atteinte des résultats en terme de contribution des femmes parlementaires à la réalisation de l'égalité de genre en Mauritanie. Dans le même sens les revues du Plan Stratégique devront être mises à profit pour vérifier la validité des hypothèses de travail du Réseau et les chances de réalisation de l'impact attendu du Plan Stratégique.

Ainsi, des revues annuelles devraient être réalisées pour faire le point des réalisations et définir et programmer les activités à exécuter d'année en année. A cette fin, le Réseau devra veiller à l'implication de toutes les parties prenantes à la mise en œuvre du Plan Stratégique. Pour garantir l'efficacité des revues, des rapports rendant compte de l'exécution du Plan Stratégique sont élaborés et utilisés comme support de travail. Pour cela, **un système de suivi des progrès** devra être mis en place pour apprécier les progrès réalisés.

### ***10.3 Stratégie de promotion du Plan Stratégique et mobilisation des ressources***

L'exécution du Plan Stratégique et l'atteinte des résultats sont intimement liées à l'effectivité de l'engagement et de la mobilisation des acteurs œuvrant pour la jouissance des femmes de leurs droits sur un pied d'égalité.

Les actions à développer devraient être envisagées sous forme **de concertation élargie et de plaidoyer en faveur de l'institutionnalisation du genre dans le Parlement**. Pour cela, il sera nécessaire d'organiser une concertation avec les partenaires techniques et financiers et des pouvoirs publics autour de l'objectif de mobilisation des appuis techniques et financiers pour une exécution adéquate du Plan Stratégique.