

## TERMES DE REFERENCE

### I. Contexte



Ces dix dernières années ont été marquées par un ensemble de réformes institutionnelles et législatives, par le lancement de stratégies nationales et sectorielles favorisant la promotion de l'égalité femmes - hommes ainsi que par l'adoption de mesures pour accroître la représentation des femmes dans les diverses instances de prises de décision.

Le processus d'ancrage de la BSG au niveau des départements ministériels et des collectivités territoriales a été entamé par le Ministère de l'Économie et des Finances (MEF) en 2002. Dès le début, la BSG a été étroitement liée à la réforme budgétaire relative à la gestion axée sur les résultats (GAR).

La consécration du processus d'institutionnalisation de la BSG au Maroc sera l'adoption en 2015 de la nouvelle Loi organique relative à la Loi de Finances qui cimente juridiquement l'égalité des sexes tout au long du processus budgétaire.

Prise sur le fondement de l'article 75 de la Constitution, la Loi Organique n° 130-13 relative à la loi de Finances (LOF) a été promulguée par le dahir n°1-15-62 du 14 Chaâbane 1436 (2 juin 2015) et constitue une réponse aux nouvelles dispositions constitutionnelles en ce qui concerne :

- Axe 1 : Le renforcement de la performance de la gestion publique.
- Axe 2 : L'édition des principes et règles financiers concernant l'équilibre financier de la loi de finances et la mise en place d'un ensemble de règles visant l'amélioration de la transparence des finances publiques.
- Axe 3 : L'accroissement du rôle du parlement dans le débat budgétaire et dans le contrôle des finances publiques.

Levier important pour l'ancrage d'une culture de gestion axée sur les résultats fondée sur les principes d'efficacité de la dépense publique, la question de la performance revêt en effet une importance cruciale. Elle représente un des buts ultimes de la réforme budgétaire, renforce la transparence et la reddition des comptes et améliore l'efficacité et l'efficience de la dépense publique ainsi que la qualité du service rendu aux ayant droits/détenteurs de droits. La performance d'un organisme (Ministère ou Institution gouvernementale), selon la LOF, n'est autre que sa capacité à atteindre des objectifs et des résultats préalablement fixés dans le projet de Performance qui visent, entre autres, la bonne gouvernance et l'effectivité des droits humains tels qu'ils sont définis dans les différentes conventions ratifiées par le Maroc.

Depuis 2014, les vagues de préfiguration menées par la Direction du Budget (MEF) au profit des départements ministériels ont permis l'expérimentation de plusieurs dispositions de la LOF. Désormais, les départements ministériels préfigureurs présentent leur budget ventilé par programme, région et projet dans un document type, intitulé Projet de Performance (PdP). Ce dernier accompagne le budget sectoriel de chaque département au Parlement lors du vote du Projet de Loi de Finances (PLF). Ceci est, à la date d'aujourd'hui, un total de 33 départements ministériels a été accompagné par le MEF, à travers le Centre d'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre (CEBSG). Cet accompagnement a ciblé l'intégration de la sensibilité genre dans leur programmation budgétaire.

La loi organique relative à la loi des finances réitère la nécessité de garantir l'intégration de la dimension genre au cours des processus de programmations budgétaires menés par les ministères et des actions de suivi et d'évaluation. L'article 39 stipule : « L'aspect genre est pris en considération lors de la fixation des objectifs et des indicateurs ... ».

On parle alors de « genrer » les stratégies et les programmes départementaux. La prise en compte de la dimension genre est en effet essentielle pour atteindre des résultats qui impactent positivement les conditions et les situations des femmes, des hommes, des jeunes filles et garçons et des personnes à besoins spécifiques de façon équitable et égale, en surcroît de la prise en compte des aspects environnementaux et

spatiaux. Le fil conducteur de toute action de politiques publiques est l'égalité et la non-discrimination. L'approche genre permet donc de mettre en évidence les inégalités et les discriminations pour agir dessus. Le programme d'action de chaque ministère ou établissement public, doit comprendre des objectifs de performance bien définis et des indicateurs de performance chiffrés pour mesurer les résultats obtenus, en tenant compte de la dimension genre.

Ceci implique qu'en amont, chaque ministère soit capable de mener une analyse genre au moment du diagnostic interne et du diagnostic externe, et puis tout le long du processus de la planification et de programmation : élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation.

Cette nécessité a d'ailleurs été consacrée par la Circulaire du Chef du Gouvernement n° 07/2017 relative au lancement des opérations de préfiguration de la budgétisation sensible au genre axée sur la performance dans le cadre de la réforme de la loi organique relative à la loi de finances, qui précise que "les départements ministériels et les institutions publiques concernés sont amenés, au regard des dispositions de la nouvelle LOF, à procéder à des diagnostics genre pertinents accompagnés d'une définition précise des objectifs à atteindre en termes de réduction des inégalités de genre, tout en déclinant les politiques, stratégies et programmes en objectifs, résultats et indicateurs sensibles au genre".

Ainsi, la circulaire du chef du gouvernement souligne la nécessité d'inscrire un diagnostic pertinent sensible au genre dans une logique d'efficacité et de cohérence avec une gestion axée sur la performance sensible au genre. Il constitue une porte d'entrée incontournable et fondamentale.

Le Département des Eaux et Forêts (DEF, future Agence Nationale des Eaux et Forêts) est un département au sein du Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural, des Eaux et Forêts (MAPMDREF) dont la structuration actuelle est récente. Précédemment « Haut-Commissariat aux Eaux et Forêts et à la Lutte contre la Désertification » sous la primature, il a été rattaché au MAPMDREF en 2017 et réorganisé depuis. Il est constitué de six directions centrales et douze directions régionales, chapeautées par un Secrétariat Général aux Eaux et Forêts, directement rattaché au Ministre. La nouvelle stratégie prévoit de poursuivre cette restructuration en créant une agence publique l'Agence Nationale des Eaux et Forêts (ANEF) qui remplacera le DEF actuel et qui aura la capacité de créer, dans un second temps, des sociétés d'état, telle que la société nationale des parcs nationaux en charge de la gestion des parcs.

Le DEF a pour mission la mise en œuvre des orientations stratégiques de la politique de l'Etat relatives à la gestion durable du patrimoine national forestier et des parcs nationaux, notamment en matière de protection, conservation, mise en valeur, développement, lutte contre la désertification et gestion des ressources cynégétiques, de la pêche et de l'aquaculture continentales, de la faune et de la flore sauvages et des espèces menacées. Cela se concrétise par les missions suivantes:

- Elaborer et mettre en œuvre la politique du gouvernement dans les domaines de la conservation et du développement durable des ressources forestières, alfatières, sylvo-pastorales dans les terrains soumis au régime forestier, ainsi que le développement cynégétique, piscicole continentale et des parcs et réserves naturelles;
- Coordonner la mise en place des mécanismes institutionnels pour la préparation, l'exécution, le suivi et l'évaluation de la politique du gouvernement en matière de lutte contre la désertification;
- Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière de développement rural.

Au Maroc, les forêts représentent une source importante d'emplois pour les femmes. Des pépinières aux plantations, de l'exploitation des ressources forestières à la transformation du bois, les femmes constituent une proportion non négligeable de la population active des industries forestières. Elles jouent des rôles importants et pertinents dans (i) l'agroforesterie, (ii) la gestion des bassins versants, (iii) l'amélioration des arbres, ainsi que dans (iv) la protection et la conservation des forêts.

Bien que les femmes contribuent de manière substantielle à l'écosystème et au secteur forestier, leurs rôles, les enjeux genre du secteur et les impacts des politiques publiques menées sur les inégalités de genre ne sont pas pleinement reconnus et documentés.

**Dans ce contexte, l'ONU Femmes cherche à recruter un bureau d'étude afin de réaliser le diagnostic genre sectoriel du secteur forestier.** Le diagnostic genre sectoriel permettra de comprendre si les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans le secteur forestier par le champs d'intervention du Département des Eaux et Forêt (DEF, future Agence Nationale des Eaux et Forêts, ANEF) et d'en connaître les causes, la manière dont elles interagissent avec d'autres inégalités, leurs impacts sur les droits fondamentaux des femmes et des hommes et/ou les avantages fournis par les efforts de l'action publique et l'accès aux services publics, ainsi que l'engagement du Département des Eaux et Forêt et sa capacité à traiter les questions relatives à l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.

## II. Objectif

Les enjeux genre dans le secteur forestier sont identifiés, leur prise en compte dans les politiques publiques évaluée et les questions d'égalité de genre sont intégrées dans la programmation budgétaire du Département des Eaux et Forêts (future Agence Nationale des Eaux et Forêts, ANEF) selon les prescriptions de la LOF.

### Objectifs spécifiques :

Élaborer un diagnostic détaillé sur les enjeux genre dans le secteur forestier au Maroc, assortis de recommandations, afin de mieux cerner et cibler l'action publique du secteur pour répondre aux besoins spécifiques et différenciés des populations, particulièrement de celles et ceux qui sont en situation de vulnérabilité.

## III. Résultats attendus

1. **Un diagnostic genre sectoriel** est élaboré, suivant une méthodologie participative, multi-niveaux et multi-acteurs, qui présente de manière détaillée, contextualisée (différences régionales, locales, etc.) et basée sur des évidences quantitatives et qualitatives de terrain l'état des lieux des enjeux genre, ainsi que les lacunes existantes, tant au niveau de la réponse institutionnelle que des droits acquis par les femmes, particulièrement celles qui sont dans une situation de vulnérabilité.
  - Ce diagnostic devra mettre en évidence les possibles intersections entre vulnérabilité au changement climatique et genre, avec une attention particulière sur comment les changements climatiques affectent de manière différenciée les hommes et les femmes cibles dans ce secteur et leur rôle potentiel dans les actions de mitigation et d'adaptation. Le diagnostic devra fournir les informations suivantes :
    - i. Des informations objectives sur la situation des femmes et des hommes concernés par l'action du département ministériel, en présentant leurs besoins pratiques et leurs intérêts stratégiques en lien avec le secteur forestier, particulièrement ceux et celles en situation de vulnérabilité et en présentant une analyse des différences géographiques (contexte régional et local) ;
    - ii. Des données ventilées par sexe au niveau micro, méso, et macro ;
    - iii. Une analyse des stratégies et des programmes existants jusqu'à présent dans le secteur forestier (ciblées genre ou non), leur impact et leurs résultats sur les inégalités entre les femmes et les hommes de différentes catégories, particulièrement celles et ceux en situation de vulnérabilité ;
    - iv. Une analyse des capacités existantes et besoins en renforcement de capacités des parties prenantes impliquées dans le secteur, surtout celles du département ministériel, pour

- contribuer à l'égalité de genre (y compris une analyse des structures en charge de l'égalité au niveau du département) ;
  - v. Les forces, les faiblesses, les menaces et les opportunités relatives au secteur pour répondre aux inégalités basées sur le genre et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes de différentes catégories ;
- Le diagnostic devra inclure un arbre à problème, une chaîne de résultat, une cartographie des parties prenantes et proposer une théorie du changement. La relation de cause à effet entre les problèmes genre devra être identifiée pour le secteur ;
  - Le processus d'élaboration du diagnostic et la diffusion des résultats sont appuyés par un plan de communication interne et externe.
2. Des **recommandations** pour l'identification d'objectifs et d'indicateurs sur l'égalité de genre dans les programmes en phase d'identification et de formulation sont proposées sur la base des résultats du diagnostic et dans les limites des prérogatives du Département des Eaux et Forêts, et une **feuille de route pour la mise en œuvre de ces recommandations** est élaborée et développée ;
    - Les recommandations proposées devront être mises en cohérence avec les engagements du Maroc en matière d'égalité
  3. Les **résultats du diagnostic genre sectoriel et les recommandations sont restitués** au Département des Eaux et Forêts qui est accompagné dans l'appropriation de la feuille de route et l'intégration du genre, dans sa programmation budgétaire en se basant sur les résultats du diagnostic.
    - Le résultat de l'analyse ne doit pas se limiter à une description du contexte mais proposer **des recommandations concrètes**, y compris opérationnelles, et orientées pour la prise de décisions. L'information doit être élaborée et présentée de manière claire, aux niveaux macro, méso et micro avec des éléments comparatifs géographiques sur les enjeux économiques et sociaux de la question genre sur les politiques, le cadre légal, la participation des acteurs (publiques et société civile) et la disponibilité des statistiques. Elle devra permettre à la stratégie ministérielle de prendre en compte les questions liées au genre dans la programmation du Département des Eaux et Forêts, ses objectifs et ses projets.

#### IV. Public cible

Le Département des Eaux et Forêt (future Agence Nationale des Eaux et Forêts) et ses opérateurs sont le public cible principal. Le diagnostic genre du secteur forestier visera également à orienter les appuis futurs en matière de BSG.

#### V. Description des tâches

Le diagnostic genre sectoriel sera un document analytique et opérationnel, avec une feuille de route basée sur un examen documentaire qualitatif et quantitatif et de nouvelles recherches / analyses sur le terrain dans le secteur forestier. Le diagnostic permettra de mener une analyse sur les territoires régis par le DEF, sur le domaine forestier, en prenant en compte les populations riveraines.

La mission de diagnostic devra produire au minimum les éléments suivants et répondre aux critères décrit ci-dessous.

## 1. Cahier de mission et plan de communication pour l'élaboration du diagnostic et la diffusion des résultats

Les concepts clés, les cadres d'analyses mobilisés et la méthodologie seront expliquée de façon concise y compris. Une cartographie des données sensible au genre disponibles au niveau du DEF (future ANEF) et les données à produire dans le cadre de l'analyse. En ce qui concerne la collecte et la production de données sensibles au genre, la note proposera un échantillonnage représentatif, les régions concernées par l'échantillonnage, et un calendrier d'exécution des étapes et des tâches. Tous les instruments et outils de collecte utilisés (guide d'entretien individuel et focus groupe) , liste de documents et personnes impliquées dans l'analyse et programme des réunions et des ateliers) figureront en annexe. Un plan de communication sera proposé afin de sensibiliser les parties prenantes au processus d'élaboration du diagnostic, faciliter leur mobilisation et la diffusion des résultats et recommandations.

## 2. Rapport de diagnostic et recommandations

Cette partie fournira un aperçu de la situation actuelle du secteur sur l'égalité selon le genre sur la base de données qualitatives et quantitatives issus du terrain. L'analyse sera présentée dans un format qui identifie « les forces et les faiblesses » en tenant compte des disparités géographiques, elle examinera les divers facteurs de causalité interdépendants et les présentera sous forme d'arbre à problème accompagné d'une interprétation, et mettra en évidence les facteurs de changement sous forme de chaîne de résultats et de théorie du changement. Une attention particulière est attendu sur les facteurs liés aux changements climatiques.

Les données quantitatives seront désagrégées au moins selon le sexe et d'autres critères (tranches d'âge, vulnérabilités, milieu urbain/rural, etc.), afin de permettre une analyse intersectionnelle. Si certaines données quantitatives ou qualitatives n'existent pas et ne peuvent être produites dans le cadre de la mission cela doit être précisé et justifié.

Le soumissionnaire doit fournir une vue d'ensemble et une analyse concernant l'égalité de genre, la situation des hommes et des femmes, des filles et des garçons, et les problèmes spécifiques au contexte et aux groupes cibles dans le secteur d'intervention. Le diagnostic devra respecter les niveaux d'analyse suivants :

- Au niveau méta : L'analyse méta porte sur les normes et les valeurs sociales et culturelles qui conditionnent les rôles des femmes et des hommes dans la société. Il s'agit d'analyser également les facteurs qui influent sur ces normes et leurs conséquences sur les droits et opportunité des F/H, leur accès à la santé, à l'éducation et à l'emploi, sur leur participation, sur la question des violences basées sur le genre, etc.
- Au niveau macro : Il s'agit de procéder à l'analyse des politiques et stratégies gouvernementales nationales et sectorielles existantes en matière d'égalité de genre et en déduire les aspects à renforcer et les aspects manquants pour ancrer davantage l'approche au niveau de la stratégie et de la programmation sectorielle. Dans le cadre de cette mission, il s'agira d'analyser la stratégie forestière « Forêts du Maroc 2020-2030 », la politique forestière, le plan directeur de prévention et de lutte contre les incendies des forêts, le plan directeur de reboisement, le plan d'action national de lutte contre la désertification, le plan national d'aménagement des bassins versants, entre autres.
- Au niveau méso / institutionnel : Il s'agit d'identifier les acteurs et partenaires clés ayant institutionnalisé l'approche et d'autres dont l'implémentation de celle-ci serait indispensable pour contribuer mutuellement à mettre en œuvre l'approche genre dans la programmation du département. Ce niveau permet d'analyser les capacités organisationnelles, structurelles et techniques des partenaires, surtout du Département des Eaux et Forêts (notamment ses structures en charge de l'égalité), en matière d'égalité du genre. Ce niveau évalue également leur perception et leur volonté politique d'ancrer le genre et la parité dans leur organe de gestion et dans leurs procédures internes. L'analyse inclura notamment les Directions Régionales des Eaux et Forêts, en tant qu'acteurs clés du secteur.

- Au niveau micro/ groupes cibles : Il s'agit d'analyser les écarts entre femmes et hommes dans les groupes cibles des projets pilotés par le Département des Eaux et Forêts et/ou les organismes sous sa tutelle, en matière de besoins, rôles et responsabilités, accès et contrôles des ressources et l'ensemble des facteurs socioculturels, institutionnels et personnels renforçant les discriminations et causant plus de vulnérabilités, y compris la vulnérabilité liée aux changements climatiques, pour les groupes cibles notamment les femmes en situation de vulnérabilité.

Le diagnostic genre sectoriel doit au minimum répondre aux critères suivants :

- Avoir recourt à une revue documentaire approfondie des référentiels légaux, réglementaires, politiques et institutionnels encadrant le secteur forestier.
- Employer les statistiques clés les plus récentes sur la situation des femmes et des filles, des hommes et des garçons, ces données devant servir de référence pour les mesures ultérieures et fournir une interprétation. Si celles-ci ne sont pas disponibles, il faudra prévoir une expertise complémentaire en statistique afin les produire dans la mesure du possible, par exemple sur la base d'une enquête par questionnaire soumise à un échantillon représentatif ;
- Trianguler les éléments d'analyse issus des données quantitatives avec des éléments qualitatifs produits au niveau central et territorial sur la base d'entretiens, et de focus groupes (mixtes et non-mixtes femmes/hommes) avec les parties-prenantes clés du secteur dans le cadre de visites de terrain (au minimum trois).
- Définir les principaux obstacles à l'égalité entre les femmes et les hommes (y compris les normes sociales, la législation, la capacité institutionnelle, la volonté politique, etc.) en se focalisant sur les domaines relatifs à l'activité du département ministériel ;
- Intégrer une cartographie des acteurs ayant le mandat et la capacité nécessaires pour agir dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment sur la question de la justice climatique (ONG, donateurs, organisations internationales, institutions financières internationales, ministères, structures nationales pour l'égalité de genre, secteur privé, etc.) et présenter un cadre d'action de collaboration entre le Département Ministériel et ces différents acteurs ;
- Une cartographie des connaissances et des lacunes (p.ex. statistiques non désagrégées par âge et par sexe) pour le secteur, et des recommandations sur les données clés à produire en vue d'intégrer le genre dans les objectifs et indicateurs du département ;
- Une évaluation claire des points où le département ministériel peut apporter une valeur ajoutée pour atteindre les objectifs stratégiques du Maroc du pays relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes (dans le cadre de ICRA 2) et de manière concomitante à ses ambitions climatiques (engagements pris dans le cadre de l'Accord de Paris);
- Une série de recommandations claires et tangibles pour l'inclusion du genre dans les programmes (objectifs – projets – indicateurs) et un outil d'opérationnalisation de ces recommandations sous forme de feuille de route.
- Le diagnostic genre sectoriel doit être datée et inclure un résumé exécutif, une liste des abréviations, une table des matières, une bibliographie, une liste des annexes, des tableaux et des figures, et doit veiller à l'utilisation d'un langage inclusif.

Les différentes dimensions d'analyse devront prendre en considération les questionnements liés au changement climatique (CC), notamment :

- les impacts différenciés du changement climatique en termes de genre, et la vulnérabilité au changement climatique différenciée selon le genre ;
- les rôles et tâches des femmes en lien avec les ressources naturelles et les écosystèmes forestiers qui seront soit des obstacles soit des opportunités pour entreprendre des mesures d'adaptation au CC ou pour restaurer le rôle puits de carbone de la forêt (exemple : dégradation liée à la collecte de bois-énergie par exemple) ;
- les besoins pratiques et stratégiques des femmes (et des hommes) pour s'adapter.



Les conclusions de l'analyse devront mener à la proposition de recommandations concrètes pour l'intégration du genre dans la programmation, la planification et la budgétisation du DEF (future ANEF). L'appropriation et la mise en œuvre de ces recommandations devra faire l'objet d'un accompagnement auprès du DEF (future ANEF).

Ce travail d'analyse sera alimenté par une revue bibliographique et les éléments méthodologiques clés de l'approche genre, et avec des entretiens avec leurs acteurs majeurs (OSC, Ministères, EEP, secteur privé, bailleurs de fonds, etc.) et des ateliers de restitution et d'élaboration participative de recommandations.

### 3. Feuille de route pour la mise en œuvre des recommandations

Le soumissionnaire doit décliner les recommandations sous forme de feuille de route pour contribuer à :

- Intégrer de manière transversale et/ou ciblée (selon les besoins détectés) la question du genre, notamment en l'articulant avec la problématique du changement climatique, dans l'opérationnalisation de la stratégie du département,
- Adapter les programmes et projets pour aborder ces objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et en mesurer la progression ;
- Concevoir/formuler de nouveaux projets quand cela est pertinent et possible et/ou améliorer les projets en cours dans une perspective d'intégration des enjeux genre ;
- Identifier les résultats et indicateurs pour l'égalité entre les femmes et les hommes, en cohérence avec la stratégie du département et la stratégie du programme;
- Assurer le suivi et le traçage des données adéquates et appuyer une exploitation efficace de ces informations dans les exercices de monitoring et reporting (pour le rapport genre notamment) ;
- Mettre en place des mécanismes d'intégration transversale de la thématique genre dans l'action du département ministériel (institutionnalisation de l'égalité de genre) ;
- Renforcer les synergies et la cohérence entre les actions soutenues par le département ministériel en matière d'égalité de genre et d'autres acteurs et instances identifiés (Cf. Carte d'acteurs).

### 4. Sessions de restitution et d'accompagnement

De plus, un accompagnement ciblé sera apporté afin de s'assurer d'une bonne, voire d'une meilleure prise en considération de ces résultats dans les programmes en cours d'exécution ou dans la formulation de nouveaux programmes. Le prestataire sera amené à élaborer un compte-rendu des échanges d'une session de restitution tout en intégrant les remarques dans le diagnostic et la feuille de route, en plus de supports visuels (présentations PowerPoint) et comptes rendus et fiches techniques développées lors des sessions d'accompagnements (au minimum trois).

**La mission aura lieu à Rabat avec des déplacements dans les régions** (trois déplacements régionaux minimums à prévoir), les régions seront déterminées en concertation avec le DEF (future ANEF). Une partie du travail de l'équipe d'expert.e.s pourra être effectuée à distance. Ce travail à distance sera autorisé préalablement selon un calendrier validé par le comité de suivi et de pilotage.

\* (!) Les frais de transport et les per diem liées à la réalisation des livrables sont à expliciter dans l'offre financière.

## **VI. Durée et calendrier de la mission**

La durée de cette prestation est de 12 mois.

Le soumissionnaire proposera dans son offre technique un planning détaillé pour le déroulement de la mission.

La mission sera effectuée en quatre (4) phases.

- Phase 1 : Préparation de la mission. Cette phase inclut une revue documentaire, une réunion de démarrage avec le comité de suivi et de pilotage, l'élaboration de la note méthodologique avec un PPT de présentation et une réunion de restitution, de cadrage et de coordination de la mission. Cette phase inclut la cartographie des données sensibles au genre disponibles au niveau du département la préparation des outils de collecte et d'analyse des données statistiques désagrégées par sexe et sensibles au genre, relatives au secteur forestier, ainsi que l'élaboration du plan de communication.
- Phase 2 : État des lieux de la question de l'égalité des genres et analyse selon le genre, mettant notamment en avant l'articulation entre genre et changement climatique, pour le secteur forestier. Cette phase inclut le travail de recherche documentaire et de collecte des données sur le terrain (à travers des questionnaires), les ateliers participatifs (diagnostic, restitution, proposition), l'analyse des données quantitatives et qualitatives collectées et la rédaction du draft du rapport de diagnostic et l'élaboration d'un draft de PPT, une réunion de restitution, l'élaboration du PV de la réunion de restitution, et l'envoi du rapport et du PPT définitif.
- Phase 3 : Déclinaison des recommandations en feuille de route opérationnelle. Cette phase consistera en un travail participatif de déclinaison des recommandations en une feuille de route visant l'institutionnalisation du genre ainsi que le renforcement de son intégration dans les programmes, budgets et projets du département.
- Phase 4 : Accompagnement pour l'intégration des enjeux de genre dans la stratégie et les programmes du département ministériel. Cette phase inclut un minimum de 3 séances d'accompagnement (format à définir avec le département ministériel, possibilité de l'organiser sous forme d'atelier), la préparation des séances d'accompagnement et l'élaboration de fiches techniques sur la base des séances d'accompagnement.

## VII. Livrables prévus

Tous les livrables prévus doivent être rédigés de manière claire et concise en langue française et livrés selon un planning arrêté en commun accord avec le comité de suivi.

**Livable 1 :** Cahier de mission intégrant les outils de collectes et d'analyse de données statistiques sectorielles désagrégées par sexe et sensible au genre (maximum 15 pages, hors annexes et un PPT reprenant les points clés) qui comportera :

- Les enjeux de la mission,
- Une cartographie des données sensibles au genre disponibles
- La méthodologie retenue pour la collecte de données complémentaires, y compris des outils de collecte des données et d'analyse, la méthode d'échantillonnage et le plan de travail,
- Un calendrier détaillé proposé de la mission,
- Le mécanisme de gouvernance et de coordination de la mission,
- Une anticipation des éventuelles difficultés pressenties pour la réussite de la mission et les moyens qui seront mis en œuvre pour les prévenir et les résoudre,
- Des propositions d'une première liste d'institutions et de personnes à rencontrer.

**Livable 2 :** Plan de communication pour l'élaboration du diagnostic genre et la diffusion des résultats

**Livable 3 :** Recueil des données statistiques collectées et rapport d'analyse statistique

**Livable 4 :** Diagnostic genre sectoriel avec des recommandations concrètes pour l'intégration du genre dans le secteur (Maximum 50 pages – un canevas sera fourni) et une présentation Power Point reprenant les points clés.

**Livable 5 :** Feuille de route pour la mise en œuvre des recommandations formulées sur la base du diagnostic



**Livrable 6 :** Compte-rendu des échanges de la session de restitution et intégration des remarques dans le diagnostic et la feuille de route

**Livrable 7 :** Rapport final de la mission sur l'ensemble des activités, intégrant les supports visuels (présentations PowerPoint) et comptes rendus et fiches techniques développées sur la base des sessions d'accompagnements, avec les principaux constats de la mission, les leçons apprises et les recommandations pour de futures missions similaires.

## METHODE ET CRITERES D'EVALUATION

### 1. Evaluation préliminaire :

L'évaluation préliminaire sera réalisée afin de déterminer si les offres respectent les exigences administratives de la demande de proposition. Les propositions sont vérifiées pour s'assurer de leur conformité avec les exigences suivantes :

Critères	Documents permettant d'établir la conformité
Intégralité de la proposition	Tous les documents et la documentation technique demandés dans les instructions au soumissionnaire ont été fournis et sont complets
Le soumissionnaire accepte les conditions générales de contrat d'ONU Femmes	Formulaire de soumission de proposition (formulaire en ligne)
La durée de validité de l'offre est respectée	Formulaire de soumission de proposition (formulaire en ligne)
L'offre est complète et remplit les conditions d'éligibilité	Formulaire de soumission de proposition (formulaire en ligne)

Critères d'éligibilité	Documents permettant d'établir la conformité
Le soumissionnaire est enregistré dans les registres légaux (Registre de commerce, tribunal administratif...)	Formulaire d'information du proposant (formulaire en ligne)
Les soumissionnaires ne figurent pas parmi les fournisseurs suspendus par les Nations Unies ;	Formulaire d'information du proposant (formulaire en ligne)
Les soumissionnaires n'ont pas eu d'expériences négatives au préalable avec le Bureau d'ONU Femmes Maroc ;	Formulaire d'information du proposant (formulaire en ligne)
Le soumissionnaire n'est pas déclaré en faillite, n'est pas impliqué dans une procédure de faillite ou de redressement judiciaire, et il n'y a pas de jugement ou d'action en justice en cours contre le soumissionnaire qui pourrait nuire à ses activités dans un avenir prévisible	Formulaire d'information du proposant (formulaire en ligne)
Les offres sont signées par la personne habilitée à signer au nom du soumissionnaire, y compris une procuration si stipulée ;	Formulaire d'information du proposant (formulaire en ligne)

Critères de qualification	Documents permettant d'établir la conformité
Historique des contrats non performants : La non-exécution d'un contrat n'est pas due à une défaillance du contractant au cours des trois dernières années.	Formulaire d'éligibilité et de qualification (Formulaire en ligne)
Historique des litiges : Pas d'historique cohérent des décisions de justice/arbitrage à l'encontre du prestataire des 3 dernières années.	Formulaire d'éligibilité et de qualification (Formulaire en ligne)
<b>Expérience antérieure :</b>	
Minimum d'années d'expérience pertinente.	Formulaire d'éligibilité et de qualification (formulaire en ligne) / Proposition technique
Minimum de contrats de valeur, de nature et de complexité similaires mis en œuvre au cours des 3 dernières années. (Pour les JV/Consortium/Association, toutes les parties doivent satisfaire cumulativement à cette exigence).	Formulaire d'éligibilité et de qualification (Formulaire en ligne)
<b>Situation financière:</b>	
Liquidité : le ratio actif moyen à court terme / passif à court terme au cours des trois dernières années doit être égal ou supérieur à 1. Le fournisseur doit inclure dans sa proposition des bilans vérifiés couvrant les deux dernières années	Copie des états financiers / bilans vérifiés pour les trois dernières années. / Formulaire d'éligibilité et de qualification (Formulaire en ligne)

## Evaluation de la proposition technique :

La proposition technique est évaluée et examinée afin de déterminer si elle répond aux besoins exprimés dans le présent document. La qualité de chaque proposition technique sera évaluée conformément aux critères d'évaluation technique et barèmes suivants :

<b>Critère 1. Expérience et Capacité du soumissionnaire</b> (Expertise de l'organisation soumettant la proposition)		<b>Points obtenus</b>
1.1	<b>Structure Organisationnelle</b> <b>Foot note au soumissionnaire :</b> Fournir une brève description de l'entité soumissionnaire (type de l'entreprise, année de constitution, capital, définition des activités principales, effectif, taille de l'organisation, solidité de la gestion...)	20
1.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informations sur la situation financière du soumissionnaire qui n'indiquent pas de problèmes financiers, tels que la valeur nette des capitaux propres négative, association à une faillite, insolvabilité, mise sous séquestre, litiges majeurs, privilèges, jugements ou mauvaise cotes de crédits ou historique de paiement</li> <li>Information indiquant que le soumissionnaire n'est pas en faillite, n'est pas impliqué dans une procédure de mise en faillite ou de mise sous séquestre, et il n'y a aucun jugement ou action en justice contre lui qui pourrait nuire à ses activités dans un avenir proche.</li> </ul> <b>Foot note au soumissionnaire :</b> Capacité financière : le soumissionnaire doit démontrer sa capacité financière en fournissant les documents suivants : Bilan des 2 dernières années, RC modèle J / Maroc ou attestation de non-liquidation pour les soumissionnaires en dehors du Maroc, attestation d'inscription aux impôts).	30
1.3	<b>Pertinence des connaissances spécialisées :</b> Expériences similaires. Détail des connaissances spécialisées qui peuvent s'appliquer aux performances décrites dans les TdRs. <b>Foot note au soumissionnaire :</b> Décrire des expériences similaires avec d'autres organisations. Fournir au <b>minimum 3 attestations</b> de référence relatives aux projets similaires menés indiquant : le nom du client, valeur du contrat, période la performance, la nature des biens et services fournis, contact du client (nom, tel, email)	100
<b>Total des points pour les critères 1. Expérience et capacité du soumissionnaire</b>		<b>150</b>
<b>Critère 2. Méthodologie et Plan de travail (Méthodologie proposée)</b>		<b>Points obtenus</b>
2.1	<b>Analyse du contenu, méthodologie –</b> Analyse du contenu, méthodologie – y compris la compréhension du soumissionnaire du travail d'ONU Femmes, l'adhésion aux principes d'achat et aux termes de référence. <b>Foot note au soumissionnaire :</b> Fournir une description de l'approche, de la méthodologie et du calendrier du soumissionnaire pour réaliser la prestation. Expliquer la compréhension du soumissionnaire des besoins décrits dans les TdRs. Identifier les lacunes dans la description des besoins de la prestation sur la base des informations fournies. Décrire comment le soumissionnaire se conformera aux principes du Procurement d'ONU Femmes si une opération d'achat est effectuée au nom d'ONU Femmes. Les principes généraux du Procurement d'ONU Femmes : a) Meilleur rapport qualité / prix. B) Équité, intégrité et transparence. C) Concurrence effective. D) L'intérêt supérieur d'ONU Femmes	200
2.2	<b>Gestion – chronologie, livrables et reporting</b> <b>Foot note au soumissionnaire :</b> Fournir une description détaillée d'un déroulé pour la mise en œuvre des prestations demandées conformément aux TdRs	50
<b>Total des points pour le critère 2. Méthodologie et Plan de travail</b>		<b>250</b>
<b>Critère 3. Plan des ressources, Personnel clé (Qualification et compétences de l'équipe proposée)</b>		<b>Points obtenus</b>

3.1	<p>Composition de l'équipe proposée avec les tâches attribuées (y compris la supervision) Curriculum vitae de l'équipe proposée qui sera impliquée à temps plein ou à temps partiel. Soumettre un organigramme indiquant le lieu du soumissionnaire (ville et pays), les rapports hiérarchiques, ainsi qu'une description de la structure de l'équipe. Indiquer la disponibilité des ressources en termes de personnel et équipements nécessaires pour l'exécution des TdRs. Décrire la structure de l'équipe/personnel proposé(e) et les tâches (y compris la supervision) qui seront attribuées à chacun.e pour la réalisation de la prestation demandée.</p> <p><b>Expert.e I : Chef.fe d'équipe Spécialiste des questions de genre dans les politiques sectorielles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation universitaire supérieure (au moins Bac+5) en sciences humaines et sociales et/ou autre domaine en rapport avec le domaine du contrat (droits humains, genre ou équivalent).</li> <li>- Minimum 12 années d'expérience dans la gouvernance, les droits humains et l'égalité de genre</li> <li>- 2 expériences professionnelles minimum dans les études de développement, le développement social, les études sur l'égalité de genre, ou d'analyse genre, pour le compte d'institutions publiques (ou orientées vers l'appui à l'élaboration de politiques publiques) ;</li> <li>- 2 expériences minimum dans la formulation, la mise en œuvre et/ou l'évaluation des politiques publiques intégrant l'approche genre (y compris ses aspects budgétaires)</li> <li>- 2 expériences minimum de travail au Maroc serait un atout, toute autre expérience de terrain étant souhaitable (notamment si l'expert est étranger) ;</li> </ul> <p><b>Expert.e II : Expert.e en question de genre dans les politiques sectorielles forestières</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation universitaire supérieure (au moins Bac+5) en rapport avec le domaine du contrat (secteur forestier, gestion de la biodiversité) ;</li> <li>- Minimum 6 années d'expérience dans le domaine d'intervention du Département des Eaux et Forêts (gestion forestière, gestion et conservation de la nature et de la biodiversité, lutte contre la désertification) ;</li> <li>- 2 expériences minimum de travail au Maroc attestant d'une connaissance approfondie du contexte et des enjeux de développement socio-économique marocain (notamment si l'expert est étranger) ;</li> <li>- 2 expériences de mise en œuvre ou d'accompagnement de programmes ou de projet dans le secteur forestier ;</li> <li>- Au moins 1 expérience en lien avec l'égalité de genre, les droits humains, la participation et/ou l'autonomisation des femmes.</li> </ul> <p><b>Expert.e III : Expert.e en statistiques et genre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation universitaire supérieure (au moins Bac+5) en statistiques, économie ou sciences sociales</li> <li>- Minimum 6 années d'expérience dans le domaine de collecte et de traitement des données statistiques</li> <li>- Au moins 2 expériences de production et d'analyse de données statistiques désagrégées par sexe et sensible au genre ;</li> <li>- Au moins 2 expériences de travail au Maroc attestant d'une connaissance approfondie du contexte et des enjeux de développement socio-économique marocain (notamment si l'expert est étranger)</li> </ul> <p><b>Exigences supplémentaires de l'équipe :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un.e des expert.e.s devra pouvoir démontrer d'une expertise spécifique sur la thématique du changement climatique (minimum 2 expériences), de préférence en lien avec le genre et/ou la justice climatique.</li> <li>- Un.e des expert.e.s doit avoir une expérience attestant de la maîtrise des méthodes participatives et de formation ;</li> <li>- Un.e des expert.e.s doit avoir au moins une expérience du collecte et de l'analyse de données qualitatives (entretiens, focus groupes) ;</li> <li>- Un.e des expert.e.s doit avoir au moins une expérience dans la gestion axée sur les résultats, notamment la définition et l'évaluation d'indicateurs de performance ;</li> <li>- Connaissance à jour et complète des politiques, des instruments et des structures pour l'égalité de genre au niveau international démontrée par des missions récentes impliquant ces enjeux.</li> <li>- Un.e des expert.e.s doit avoir maîtriser la langue arabe dialectale marocaine</li> </ul> <p><b>Profil sur l'égalité des sexes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le soumissionnaire est fortement encouragé à inclure des informations sur le pourcentage de femmes :</li> </ul>	300
-----	---	-----

	<p>(1) employées dans l'entité, (2) occupant des postes de Direction, (3) actionnaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceci ne sera pas un critère d'évaluation, à moins que deux offres soient identiques (c.-à-d. ayant obtenu le même nombre de points totaux dans le cas de la méthode d'évaluation cumulative et/ou en cas de prix identique dans le cas de devis techniquement conformes/acceptables).</li> <li>• Bien que cela ne soit pas un facteur d'évaluation, ONU Femmes collecte ces données à des fins statistiques, en vue d'appuyer son mandat de promotion de l'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.</li> <li>• Les soumissionnaires sont également invités à : (1) devenir signataire des d'autonomisation des femmes (si plus de 10 employés) <a href="http://weprinciples.org/Site/PrincipleOverview">http://weprinciples.org/Site/PrincipleOverview</a> ; ou (2) signer l'accord volontaire visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (si moins de 10 salariés).</li> <li>• Les bonnes pratiques d'entreprises favorisant l'égalité des sexes se trouvent ici: <a href="http://weprinciples.org/Site/CompaniesLeadingTheWay/">http://weprinciples.org/Site/CompaniesLeadingTheWay/</a></li> </ul>	
<b>Total des Points pour Critère 3. Plan des ressources, Personnel clé</b>		300

## FORMULAIRE DE LA PROPOSITION FINANCIERE

La proposition financière doit être présentée sous format PDF séparé du reste des documents de la proposition, comme indiqué au paragraphe 3.4.1 du document « Instructions aux soumissionnaires ». Les éléments constituant le prix total doivent fournir suffisamment de détails pour permettre à ONU Femmes de déterminer la conformité de la proposition avec les exigences des TDR du présent appel. Le soumissionnaire doit mettre en évidence les coûts associés à chaque ligne de la facturation et les coûts associés à tout projet de sous-traitance (de façon distincte) pour toute la durée du contrat. Il est requis de fournir des chiffres distincts pour chaque catégorie.

Les estimations de remboursement des coûts, le cas échéant, comme les frais de voyages et les frais remboursables doivent être indiquées séparément.

En cas d'achat d'équipement pour répondre au service demandé, la proposition financière devra inclure les chiffres, à la fois, pour l'achat et les options de bail/location. ONU Femmes se réserve la possibilité de louer ou d'acheter le matériel par le biais du contractant.

En outre, la proposition financière doit inclure, sans nécessairement s'y limiter, les documents suivants :

- 1- Un **résumé du prix** en lettres et en chiffres
  - i. **Ventilation** : Le prix doit couvrir tous les services devant être fournis et doit détailler ce qui suit :
    - a. Un taux journalier pour chaque expert devant être affecté à l'équipe. La rémunération doit inclure les honoraires de chaque expert, les coûts administratifs relatifs à sa contractualisation et la marge couvrant les frais généraux du soumissionnaire.
    - b. Un taux journalier tout compris (per diem) des experts devant se déplacer sur le terrain dans le cadre de l'exécution des TDR
    - c. Un montant forfaitaire pour les voyages internationaux nécessaires et les dépenses relatives à ces voyages, par le recours aux moyens de transport les plus appropriés, l'itinéraire le plus direct en classe économique. La ventilation doit indiquer le nombre d'allers-retours par membre de l'équipe.
    - d. Un montant forfaitaire pour les déplacements locaux, le cas échéant.
    - e. S'il y a lieu, d'autres frais requis aux fins de la mission, non pris en charge dans ce qui précède ou ce qui suit tels que la communication, l'impression et l'envoi de rapports à produire lors de la mission, la location et le transport des instruments ou appareils nécessaires sont à fournir par le soumissionnaire aux fins de services, l'aménagement des bureaux, les enquêtes, les sondages, etc.
    - f. Un résumé du coût total pour les services proposés.
  - ii. **Planning des paiements** : Un calendrier des paiements pourra être proposé par le soumissionnaire, et le paiement s'effectuera par ONU Femmes dans la devise précisée dans cet appel. Cet échéancier doit être lié aux livrables à fournir tel que spécifié dans votre proposition technique.

Tous les prix/taux indiqués doivent exclure l'ensemble des taxes dans la mesure où les Nations Unies, y compris ses organes subsidiaires, sont exemptées de taxes.

**Note** : Dans le cas où deux (2) propositions sont évaluées et jugées comme égales en termes de compétences techniques et de prix, ONU Femmes attribuera le contrat soit à l'entreprise présidée par des femmes ou dont l'effectif est majoritairement composé de femmes, et ce en cohérence avec le mandat principal d'ONU Femmes. Si tel est le cas pour les deux entreprises, ONU Femmes demandera la meilleure offre définitive à ces deux soumissionnaires et procédera à une comparaison finale des soumissionnaires concurrents.



## A. Répartition des coûts par livrable

Livrables	Pourcentage du prix Total	Prix (Montant forfaitaire, tout compris)	Echéance (date/heure si applicable)
<b>Livrable 1 :</b> Cahier de mission intégrant les outils de collectes et d'analyse de données statistiques sectorielles désagrégées par sexe et sensible au genre			
<b>Livrable 2 :</b> Plan de communication pour l'élaboration du diagnostic genre et la diffusion des résultats			
<b>Livrable 3 :</b> Recueil des données statistiques collectées et rapport d'analyse statistique			
<b>Livrable 4 :</b> Diagnostic genre sectoriel avec des recommandations concrètes pour l'intégration du genre dans le secteur (Maximum 50 pages – voir canevas en annexe) et une présentation Power Point reprenant les points clés.			
<b>Livrable 5 :</b> Feuille de route pour la mise en œuvre des recommandations formulées sur la base du diagnostic			
<b>Livrable 6 :</b> Compte-rendu des échanges de la session de restitution et intégration des remarques dans le diagnostic et la feuille de route			
<b>Livrable 7 :</b> Rapport final de la mission sur l'ensemble des activités, intégrant les supports visuels (présentations PowerPoint) et comptes rendus et fiches techniques développées sur la base des sessions d'accompagnements, avec les principaux constats de la mission, les leçons apprises et les recommandations pour de futures missions similaires.			
<b>Montant total hors taxes</b>			
<b>Montant de la TVA</b>			
<b>Montant total</b>			

### Signature de la proposition financière

La proposition financière doit être autorisée et signée comme suit :

« Dûment autorisé à signer la proposition pour et au nom de

\_\_\_\_\_  
(Nom de l'entité)

\_\_\_\_\_  
Signature/cachet de l'entité/Date

Nom du représentant : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

Email : \_\_\_\_\_

## Version originale du RFP en anglais

### Terms of Reference

*[To be completed solely by the requester and published on eProcurement Portal as "Instructions to Proposals" (Synopsis)]*

[Link to Guidelines on Writing TOR](#) *[delete before publishing the RFP]*

*STATEMENT OF NEED: [include a brief summary]  
[Ensure the expected delivery date is specified].*

*[TOR shall include:*

- Background information on the project;*
- Objectives of the assignment;*
- Scope of work, consistent with the budget;*
- Deliverables (see sample chart below) that shall be submitted for approval;*
- Period of performance and the review/approval time required;*
- Selection criteria (see sample "minimum requirements", qualifications and performance or other standards the Contractor shall fulfil;*
- Provisions for monitoring and evaluation of performance; and*
- If applicable, a detailed list of all inputs and services which will be provided to the contractor by UN Women or where applicable by the government counterpart, in order to perform the contract.]*

#### A. DELIVERABLE SCHEDULE

Deliverable	Payment Amount	Timeframe
<i>Deliverable 1</i>	<i>XX%</i>	<i>1 January 2030</i>
<i>Deliverable 2</i>	<i>XX%</i>	<i>1 January 2035</i>
<i>Deliverable 3</i>	<i>XX%</i>	<i>1 January 2040</i>

AND/OR

#### B. RESOURCE REQUIREMENTS

Description	Unit of Measure	Quantity
<i>Item/Service 1</i>	<i>XX</i>	<i>XX</i>
<i>Item/Service 2</i>	<i>XX</i>	<i>XX</i>
<i>Item/Service ...</i>	<i>XX</i>	<i>XX</i>
<i>Item/Service ...</i>	<i>XX</i>	<i>XX</i>

## Evaluation Criteria

*[Note to Requesting Unit: Adjust the criteria below and the required documents as necessary and delete this paragraph before finalising. The evaluation criteria shall be used by Procurement Practitioner when setting up Evaluation Criteria in the Procurement Wizard (as criteria and footnotes accordingly. Delete this paragraph.)]*

### Preliminary Examination Criteria

All criteria will be evaluated on a Pass/Fail basis and checked during Preliminary Examination.

Criteria	Documents to establish compliance
Completeness of the Proposal	All documents and technical documentation requested in Instructions to Vendor have been provided and are complete
Vendor accepts UN Women General Conditions of Contract	Proposal Submission Form (Online Form)
Proposal Validity	Proposal Submission Form (Online Form)
Proposal Security with compliant validity period	If applicable. <a href="#">Proposal Security format.</a>
Click or tap here to enter text.	Click or tap here to enter text.
Click or tap here to enter text.	Click or tap here to enter text.

### Minimum Eligibility and Qualification Criteria

Minimum eligibility and qualification criteria will be evaluated on a Pass/Fail basis.

If the Proposal is submitted as a Joint Venture, Consortium or Association, each member should meet the minimum criteria, unless otherwise specified.

Eligibility Criteria	Documents to establish compliance
Vendor is a legally registered entity	Proposer Information Form (Online Form)
Vendor is not suspended, nor otherwise identified as ineligible by any UN Organization, the World Bank Group or any other International Organisation in accordance with Instructions to Vendors.	Proposal Submission Form (Online Form)
No conflicts of interest in accordance with Instructions to Vendors.	Proposal Submission Form (Online Form)
The Vendor has not declared bankruptcy, in not involved in bankruptcy or receivership proceedings, and there is no judgment or pending legal action against the vendor that could impair its operations in the foreseeable future	Proposal Submission Form (Online Form)
Click or tap here to enter text.	Click or tap here to enter text.
Click or tap here to enter text.	Click or tap here to enter text.
Click or tap here to enter text.	Click or tap here to enter text.

Qualification Criteria	Documents to establish compliance
History of non-performing contracts: Non-performance of a contract did not occur as a result of contractor default within the last 3 years.	Eligibility and Qualification Form (Online Form)
Litigation History: No consistent history of court/arbitral award decisions against the vendor for the last 3 years.	Eligibility and Qualification Form (Online Form)
Previous Experience:	
Minimum <a href="#">Click or tap here to enter number.</a> years of relevant experience.	Eligibility and Qualification Form (Online Form) / Technical Proposal
Minimum <a href="#">Click or tap here to enter number.</a> contracts of similar value, nature and complexity implemented over the last 3 years. (For JV/Consortium/Association, all Parties cumulatively should meet requirement).	Eligibility and Qualification Form (Online Form)
Financial Standing:	

Liquidity: the ratio Average current assets / Current liabilities over the last 3 years must be equal or greater than 1. Vendor must include in their Proposal audited balance sheets cover the last two years	Copy of audited financial statements for the last three years. / Eligibility and Qualification Form (Online Form)
Turnover: Vendors should have annual sales turnover of minimum <a href="#">Click or tap here to enter text.</a> for the last three years. (For JV/Consortium/Association, all Parties cumulatively should meet requirement).	Copy of audited financial statements for the last three years. Eligibility and Qualification Form (Online Form)
<a href="#">Click or tap here to enter text.</a>	<a href="#">Click or tap here to enter text.</a>
<a href="#">Click or tap here to enter text.</a>	<a href="#">Click or tap here to enter text.</a>

### Technical Evaluation Criteria

*[Note to Requesting Unit: Please ensure that relevant technical sustainability criteria are included in requirements / evaluation criteria and delete this paragraph before finalising]*

Section 1. Vendor's qualification, capacity and experience		Points
1.1	<a href="#">Reputation of organization and staff credibility / reliability / industry standing</a> Offeror shall provide a brief description of the organization, including the year and country of incorporation, and types of activities undertaken	xx
1.2	<a href="#">General Organizational Capability</a> Offeror shall: a) Outline General Organizational Capability which is likely to affect implementation (i.e. management structure, financial stability and project financing capacity, size of the organization, strength of project management support e.g. project management controls, global networking, financial stability). b) Include a description of past and present experience and relationships that have a direct relationship to the performance of the TOR. Include relevant collaborative efforts the organization may have participated in. c) Explain any partnerships with local or other organizations relevant to the performance of the TOR. Special attention should be given to providing a clear picture of roles, responsibilities, reporting lines and accountability. Letters of commitment from partners and an indication of whether some or all have worked together previously. d) Explain whether any work would be subcontracted, to whom, how much percentage of the work, the rationale for such, and the roles of the proposed sub-contractors. Special attention should be given to providing a clear picture of the role of roles, responsibilities, reporting lines and accountability.	xx
1.3	<a href="#">Relevance of specialized knowledge and experience on similar engagements done in the region / country</a> Offeror shall: a) Provide information confirming relevance of: - Specialized Knowledge - Experience on Similar Programme / Projects - Experience on Projects in the Region b) Describe the experience of the organization performing similar goods, services or works. Experience with another UN organizations/ major multilateral / or bilateral programmes is highly desirable. c) Provide at least 3 references with the following information: - Client - Contract value - Period of performance (from/to) - Role in relation to undertaking the goods/services/works - Reference Contact Details (Name, Phone, Email)	xx
Total Points for Section 1		xxx
Section 2. Proposed methodology approach and implementation plan		Points
2.1	<a href="#">Analysis Approach, Methodology</a>	xx

	<p>Offeror shall:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Provide in sufficient detail a description of the organization's approach and methodology for meeting or exceeding the requirements of the Terms of Reference;</li> <li>b) Explain the organization's understanding of UN Women's needs for the goods/services/works and how the different service elements shall be organized, controlled and delivered;</li> <li>c) Describe the available performance monitoring and evaluation mechanisms and tools and how they shall be adopted and used for a specific requirement;</li> <li>c) Identify any gaps/overlaps in UN Women's coverage based on the information provided.</li> <li>d) Describe how your organization will adhere to UN Women's procurement principles in acquiring services on behalf of UN Women. UN Women's general procurement principles: <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Best Value for money</li> <li>ii) Fairness, integrity and transparency</li> <li>iii) Effective competition</li> <li>iv) The best interests of UN Women</li> </ul> </li> </ul>	
2.2	<p><b><u>Management - timeline, deliverables and reporting</u></b></p> <p>Offeror shall provide a detailed description of how the management for the requested goods/services/works will be implemented to achieve the requirements of the Terms of Reference. The activities in the implementation plan should be properly sequenced, logical and realistic.</p>	xx
2.3	<p><b><u>Environment-related approach to the service/work required</u></b></p> <p>Offeror shall:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Provide a detailed description of the methodology for how the organization/firm will achieve the Terms of Reference of the project, keeping in mind the appropriateness to local conditions and project environment.</li> <li>b) If applicable, submit Compliance Certificates, Accreditations, Markings/Labels, and other evidences of the Vendor's practices which contributes to the ecological sustainability and reduction of adverse environmental impact (e.g. use of non-toxic substances, recycled raw materials, energy-efficient equipment, reduced carbon emission, etc.), either in its business practices or in the goods it manufactures.</li> </ul>	xx
<b>Total Points for Section 2</b>		xxx
<b>Section 3. Management Structure and Key Personnel</b>		<b>Points</b>
3.1	<p><b><u>Composition of the team</u></b></p> <p>The offeror shall:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Describe the availability of resources in terms of personnel and facilities required for the Terms of Reference.</li> <li>b) Describe the structure of the proposed team/personnel, and the work tasks (including supervisory) which would be assigned to each.</li> <li>c) Provide an organigram illustrating the office location (city and country), reporting lines, together with a description of such organization of the team structure, should be submitted.</li> <li>d) For each of the key personnel provide the CV using the format provided [delete if not applicable].</li> </ul>	xx
3.2	<p><b><u>Gender Profile</u></b></p> <p>The offeror shall provide information on the gender profile of the organization: [Leave applicable options:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Women-owned Business status – whether the entity is owned, controlled or managed by at least 51% women;</li> <li>- Proportion of women in managerial position;</li> <li>- Gender balance of the proposed project/team;</li> <li>- Policies in place that contribute to gender equality;</li> <li>- Details of any women-owned or women-led subcontractors that will be engaged in the project, including at different tiers of their supply chain;</li> <li>- Gender parity policy in place;</li> <li>- Commitment to the Women's Empowerment Principles (<a href="http://www.weps.org/join">www.weps.org/join</a>) - if more than 10 employees;</li> <li>- Agreement to signing of the Voluntary Agreement to Promote Gender Equality and Women's Empowerment in case of contract award - if less than 10 employees;</li> </ul> <p>This criterion shall <u>not exceed 3% of the total points (max. 20 of 700 points)</u></p>	xx



	Good practices of gender-responsive companies can be found here: <a href="http://weprinciples.org/Site/CompaniesLeadingTheWay/">http://weprinciples.org/Site/CompaniesLeadingTheWay/</a>	
Total Points for Section 3		xxx
TOTAL POINTS		XXX

## Format of Financial Proposal

**[IMPORTANT NOTE TO PROCUREMENT PRACTITIONER: Adapt this price form and tables in accordance with the Terms of Reference and attach as a separate document in .docx format for the vendor to complete. Remove and adjust tables as necessary.]**

The vendor is required to prepare the Financial Proposal following the below format and submit it in an envelope **separate** from the Technical Proposal as indicated in the Instruction to Vendors. The inclusion of any financial information in the Technical Proposal shall lead to disqualification of the Vendors. The Financial Proposal should align with the requirements of the Terms of Reference and the vendor's Technical Proposal.

**Table 1: Summary of Overall Prices**

	Amount
Professional Fees (from Table 2)	
Other Costs (from Table 3)	
Total Amount of Financial Proposal	

**Table 2: Breakdown of Professional Fees**

Name	Position	Fee Rate	No. of days / months / hours	Total Amount
		A	B	C=A*B
In-Country				
Home Based				
Subtotal Professional Fees:				

**Table 3: Breakdown of Other Costs**

Description	Unit of Measure	Quantity	Unit Price	Total Amount
International flights	Return trip			
Subsistence allowance	Day			
Local transportation costs	Lump sum			
Out-of-pocket expenses				
Other costs (specify)				
Subtotal Other Costs:				

**Table 4: Breakdown of Price per Deliverable / Activity**

Deliverable / Activity description	Time (person days)	Professional Fees	Other Costs	Total
Deliverable 1				
Deliverable 2				
Deliverable 3				
Etc.				

## Conditions générales et spéciales

<https://www.unwomen.org/en/about-us/procurement/contract-templates-and-general-conditions-of-contract>