

**PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE  
DEVELOPPEMENT A SAO TOME**

**PROPOSITION DE LIGNES D' ACTIONS DU  
PNUD SAO TOME POUR L'INTEGRATION  
DU GENRE DANS LA FORMULATION DES  
PROGRAMMES ET PROJETS DU CPD 2007-  
2011**

Chantal DOGBE GNIMADI & Lurdes Maria VIEGAS PIRES DOS SANTOS  
Consultantes Indépendantes

Email : [gnimadi@yahoo.fr](mailto:gnimadi@yahoo.fr) et [miluviegas@yahoo.com](mailto:miluviegas@yahoo.com)

Sao Tomé et Príncipe – Mars 2006

## SOMMAIRE

1. Contexte
2. Stratégie genre du PNUD
3. Politique de développement et stratégie genre du Gouvernement de Sao Tomé et Principe
4. Points d'attention pour démarrer l'intégration du genre dans le CIPD 2007-2011
  - 4.1. Lignes d'actions pour intégrer le genre à la formulation des prochains programmes et projets
  - 4.2. Lignes d'actions pour intégrer le genre dans l'Administration
  - 4.3. Lignes d'actions pour intégrer le genre dans la Communication et le Dialogue de Politique
5. Rôles et responsabilités pour l'intégration transversale du genre

Bibliographie de référence

## 1. Contexte

A Sao Tomé Principe, comme dans d'autres pays d'intervention du PNUD, de nombreuses disparités de genre limitent la croissance économique et la réduction de la pauvreté. Depuis l'adoption de la Plate Forme d'Action de Beijing en 1995, le Système des Nations Unies reconnaît l'importance de l'intégration transversale des questions de genre dans ses programmes et son organisation interne. Les contraintes et les résistances à cette intégration transversale du genre demeurent toutefois fortes. Les progrès sur le terrain sont en deçà des objectifs institutionnels de référence en la matière.

Le PNUD de Sao Tomé et Principe, en synergie avec les autres Agences du Système des Nations Unies, a organisé une revue critique interne des forces et faiblesses de ses programmes et projets par rapport à l'intégration transversale du genre en Novembre 2005. Cette revue a montré que les questions de genre n'étaient que très faiblement intégrées en son sein. Cette situation s'expliquait par la compréhension très partielle par le personnel et les partenaires des questions de genre, l'insuffisance de leurs compétences pratiques en la matière, l'environnement institutionnel resté pendant longtemps peu porteur, la faiblesse du positionnement stratégique du point focal genre du PNUD dans l'organigramme hiérarchique et l'inexistence de réservations budgétaires dans l'organisation pour l'intégration transversale des questions de genre.

Pour améliorer cette situation, le PNUD Sao Tomé a d'abord renforcé les capacités genre de ses Responsables de Programme, de l'Administration, de la Communication, des Chargés de Programmes, Gestionnaires de Projets et de ses partenaires nationaux. Le cadre conceptuel de référence du PNUD en matière de genre et ses concepts-clés a été partagé de même que quelques outils de diagnostic et d'analyse stratégique genre. Ces investissements ont porté vers la fin de l'année 2005 leurs fruits avec une meilleure prise en compte des questions genre dans le CCA et l'UNDAF 2007-2011.

Le nouveau cadre de programmation des interventions du PNUD à Sao Tomé et Principe pour 2007-2011 en cours d'approbation envisage de développer, en synergie avec les autres partenaires du SNU, des programmes et des projets d'appui aux communautés de base et aux politiques et stratégies de développement du pays dans trois domaines d'actions prioritaires : la réduction de la pauvreté, l'amélioration de la gouvernance économique, démocratique et locale et l'environnement. L'approche genre constitue pour le CPD 2007-2011 un axe transversal à intégrer dans l'ensemble des activités à programmer par le PNUD dans ces trois domaines d'actions prioritaires.

Il s'ensuit que chaque membre du personnel et partenaire à l'exécution du CPD a désormais l'obligation d'accorder de façon systématique une attention spéciale au genre dans la conception, la formulation, l'exécution et le suivi-évaluation des programmes, projets, activités, dans la coordination et la gestion des programmes, de l'administration, des finances, de la communication.

Les présentes lignes d'action proposent dans un tel contexte, des points d'actions, méthodologies et outils pratiques d'appui à l'intégration du genre dans le développement des activités et de l'organisation interne du PNUD à Sao Tomé pour la période 2007-2011.

Elles s'inspirent de la stratégie genre de référence du PNUD dont les éléments-clés sont rappelés au chapitre 2. Elles tiennent compte du contexte des inégalités de genre de Sao Tomé et de la stratégie genre formulée par le pays pour les réduire présentés dans le chapitre 3. Le chapitre 4 les monnaie en points d'attention pour les Responsables du Programme, de l'Administration, de la Communication, les Chargés de Programme et les Gestionnaires de Projets. Le chapitre 5 détaille les rôles et responsabilités des uns et des autres dans le processus d'intégration transversale du genre dans le Programme et dans l'organisation.

## **2. Stratégie genre du PNUD**

Le maintien des inégalités femmes/hommes est incompatible avec la promotion de la croissance économique et la gouvernance démocratique essentiels à la réduction de la pauvreté. L'égalité entre les sexes est un objectif important de la mission de lutte contre la pauvreté du PNUD et pour l'atteinte des OMD. La prise en compte des inégalités de genre est une composante critique pour chacun(e) de ses politiques, programmes, projets, de leur administration, de leurs finances, de la gestion de leur personnel, de leur communication...

La stratégie genre du PNUD comporte un double aspect :

1. L'intégration transversale des questions de genre vise à assurer un égal accès et contrôle des femmes et des hommes sur les ressources de développement, les bénéfices, les décisions à toutes les étapes du développement des politiques, programmes et projets de l'UNDP
2. Pour réaliser progressivement cette égalité entre les sexes, le renforcement des capacités et du pouvoir des femmes est également mis en œuvre pour réduire les inégalités de genre dans toutes les situations dans lesquelles l'analyse genre systématique de départ révèle des disparités spécifiques en leur défaveur.

Le PNUD exploite plusieurs portes d'entrée pour promouvoir l'attention systématique exigée de chacun de ses démembrés pour l'identification et la réduction des inégalités femmes/hommes dans les pratiques organisationnelles, les politiques, programmes et projets, le suivi des OMD et la coordination du Système des Nations Unies à travers différentes ressources :

- Le réseau électronique Global Knowledge Network qui rassemble plus de 400 personnes dont différents points focaux genre du PNUD du monde entier ;
- L'équipe genre en charge de la formulation et du suivi de la stratégie au niveau du siège et dans les différentes régions ;
- Le Thematic Trust Fund qui appuie l'intégration du genre dans les six domaines d'actions du PNUD, l'élaboration de statistiques et d'indicateurs désagrégés par sexe, les audits et budgets genre, l'évaluation de la vulnérabilité comparative des femmes et des hommes au VIH/SIDA, l'appui aux réformes institutionnelles, la promotion d'un environnement favorable aux droits équitables des femmes et des hommes ... ;
- L'exploitation de partenariats stratégiques avec l'UNIFEM pour le partage des innovations et initiatives et
- De multiples Publications et Outils pour le « gender mainstreaming » localisés sur le site web du PNUD.

### 3. Politique de développement et stratégie genre du Gouvernement de Sao Tomé et Príncipe

A São Tomé et Príncipe, les inégalités femmes/hommes de participation au pouvoir politique et à l'éducation sont moins prononcées que dans la sous-région. Cependant, malgré une constitution et des lois nationales relativement favorables, femmes et hommes ne jouissent pas du même statut dans la société et ne participent pas conjointement aux processus de planification et de décision et ne bénéficient pas à égalité des fruits du développement.

Sur le plan économique, les femmes qui assument la responsabilité d'un ménage sur trois, dépassent les hommes de 14,5 % dans les statistiques d'emploi. Elles subissent cependant davantage qu'eux le fardeau de la pauvreté : parmi les chefs de ménage pauvres, le % de femmes dépasse de 3 % celui des hommes. Le niveau de dépenses des ménages dirigés par les hommes dépasse de 6 % celui des ménages dirigés par les femmes. En matière institutionnelle, les femmes participent moins que les hommes à la vie politique et sont sous représentées dans les instances de décision : à titre d'exemple, les hommes dépassent de 50 % les femmes et de 46 % au niveau du Ministère Public. En matière environnementale, le DSRP 2006-2008 met l'accent sur l'amélioration de la mise en œuvre des conventions environnementales ratifiées par le pays.

Pour réduire les inégalités genre qui affectent ces différents secteurs de développement, le Gouvernement a adopté en Juillet 2005 une Stratégie Nationale pour l'Egalité et l'Equité de Genre. Parmi les priorités nationales de cette Stratégie dans les domaines économique, éducatif, sanitaire, de participation aux prises de décisions et d'amélioration des mécanismes institutionnels, nous relevons :

- En matière de réduction de la pauvreté,
  - le renforcement des capacités techniques d'intervention des femmes dans tous les secteurs d'activités,
  - le renforcement de l'accès et de l'accessibilité des femmes aux facteurs de production, à la technique et à la technologie et
  - l'intégration de l'approche genre dans la conception, planification et la budgétisation des actions de développement.
- En matière de promotion de la bonne gouvernance,
  - le renforcement de la participation des femmes dans les instances de gestion et de décision des secteurs de développement économique.
  - la mobilisation pour l'augmentation de la présence des femmes dans les instances de décision et d'exécution et
  - la promotion du partenariat entre les communautés et les services juridiques pour faciliter l'accès des femmes à ces services.
- En matière environnementale, la SNEEG envisage la révision des différents textes de la législation nationale (y compris donc les plans d'actions de la Convention de Rio) pour les rendre conformes aux engagements internationaux ratifiés par Sao Tome et Príncipe.

#### 4. Points d'attention pour démarrer l'intégration du genre dans le CIPD 2007-2011

Au regard des indicateurs de performance genre du Siège, le PNUD Sao Tomé aura intégré de façon transversale le genre à la manière dont le souhaite le siège lorsqu'il disposera :

- D'un profil genre du pays établi de façon participative avec ses partenaires
- De mécanismes de concertation régulière avec les intervenants de développement genre du pays
- D'un document de stratégie genre utilisé et régulièrement documenté
- De réponses claires données aux 5 priorités stratégiques dont le siège recommande l'intégration dans toute stratégie genre de Bureau de pays, à savoir :
  - Au moins 20 % des ressources du TRAC consacrées aux activités genre,
  - Un leadership interagences assuré sur la question du genre,
  - Une intégration du genre à l'analyse du cadre macro-économique et l'amélioration de la disponibilité des statistiques socio-économiques de base désagrégées par sexe,
  - La promotion du genre dans les activités d'appui à la gouvernance locale,
  - Le partenariat avec la société civile et les autres intervenants de développement pour améliorer l'environnement institutionnel de l'intégration transversale du genre.
- Des indicateurs sexo-spécifiques de suivi de la performance de la stratégie genre du pays formulés et utilisés
- Un manuel d'autoformation à la mise en oeuvre de la stratégie genre préparé sur une base interagences et régulièrement actualisé
- Des programmes/activités de renforcement de capacités genre planifiées, mises en oeuvre et régulièrement actualisés
- Des programmes/activités de renforcement des mécanismes institutionnels nationaux de mise en oeuvre de la plate forme de Beijing
- Des programmes/activités d'appui à l'intégration transversale du genre dans l'élaboration du Rapport sur le Développement Humain

L'intégration transversale du Genre s'applique à la formulation du Programme Pays, des projets et programmes, à leur mise en œuvre, à leur évaluation, au dialogue de politique, à la mobilisation de ressources, à la coordination interagences, aux formations, au recrutement et à la gestion du personnel, au budget ...

Elle concerne tout le personnel du PNUD. Du Représentant Résident jusqu'à tous les professionnels et partenaires de l'organisation, chacun est responsable à son niveau, de l'intégration transversale du Genre dans chacun de ses thèmes, domaines d'activité, définition de poste, critères de suivi....

Des instructions d'exécution du siège précisent pour chaque domaine d'application du genre et chaque niveau de responsabilité dans le Programme les questions critiques à considérer de façon systématique.

Les lignes d'actions proposées ci-dessous visent dans un premier temps à guider la formulation des prochains programmes et projets du PNUD, la gestion administrative et financière de l'organisation et sa communication interne.

#### 4.1. Lignes d'actions pour intégrer le genre à la formulation des prochains programmes et projets

ETAPES	LIGNES D' ACTIONS POUR INTEGRER LE GENRE
<b>1. Analyse de situation</b> 1.1. Description du sous-secteur  1.2. Description et analyse genre de la stratégie sectorielle du pays  1.3. Justification de l'appui genre du PNUD aux domaines prioritaires d'action du Projet	<p>L'analyse de situation ressort les données désagrégées par sexe sur les rôles sociaux (qui fait quoi), ressources, bénéfices, décisions, facteurs d'influence (âge, ethnie, statut socio-économique, instruction, milieu de résidence...), les problèmes à résoudre pour les parties prenantes (bénéficiaires, partenaires d'exécution publics et privés...)<sup>1</sup>.</p> <p>Les objectifs, cibles et indicateurs de performance genre inscrits dans la stratégie sectorielle du pays sont décrits. .</p> <p>Les forces, faiblesses, opportunités, contraintes dans le domaine genre des interventions du PNUD, des autres Agences des NU et intervenants de développement sont précisées.</p>
<b>2. Diagnostic stratégique des domaines d'actions prioritaires à appuyer</b> (vision/problèmes)	<p>Le point de vue des femmes et des hommes concernés par le Projet et la vision genre du PNUD sont pris en compte pour fixer ensemble le choix des problèmes prioritaires.</p> <p>Le lien entre les indicateurs des inégalités de départ femmes/hommes et les manifestations, causes et conséquences des problèmes prioritaires est établi.</p>
<b>3. Identification et analyse des différentes alternatives stratégiques</b>	<p>Pour chaque alternative stratégique, le point de vue des femmes et des hommes concernés par le Projet est équitablement recherché. Une analyse d'impact genre a évalué les coûts/bénéfices humains et financiers de chaque alternative sur les femmes et les hommes et leur acceptabilité par les concerné(e)s. Les conséquences pour les objectifs du Projet d'une non prise en compte des inégalités genre dans chaque alternative stratégique sont expliquées.</p>
<b>4. Choix de la stratégie d'intervention</b>	<p>La justification de l'engagement du PNUD dans le projet énonce clairement les considérations techniques et les considérations de genre qui justifient sa faisabilité, sa pertinence, son efficacité et sa viabilité (mettre ici en évidence sa contribution à la justice sociale et aux objectifs d'égalité et d'équité de genre).</p>
<b>5. Définition des objectifs et des résultats stratégiques</b>	<p>L'objectif global et les objectifs spécifiques du Projet prennent en compte les besoins et intérêts des femmes et des hommes (tels que documentés dans l'analyse de situation) et corrigent les inégalités de départ relevées.</p>
<b>6. Choix des activités</b>	<p>Les activités de conscientisation et de développement de capacités genre d'exécution du Projet sont décrites ici si l'analyse de situation avait montré une faisabilité des capacités genre des partenaires chargés ou impliqués dans la mise en œuvre du projet.</p> <p>La stratégie genre à respecter dans l'exécution de toute activité doit être clarifiée : par exemple : diagnostic systématique des inégalités genre de départ, fixation d'objectifs et d'indicateurs de réduction des inégalités genre, précision des mesures d'accompagnement destinées à réduire les inégalités de genre (Ex quotas de participation par sexe aux activités, résultats, objectifs ...)</p>

<sup>1</sup> Le PNUD propose plusieurs cadres d'analyse genre de référence reproduits en annexe pour aider à la réalisation de cette analyse de situation genre selon qu'elle s'applique à la fois au niveau macro-économique, institutionnel et communautaire (framework 1), au niveau communautaire (framework 2), aux politiques/stratégies (framework 3) ou aux organisations ou institutions (framework 4).

ETAPES	LIGNES D' ACTIONS POUR INTEGRER LE GENRE
<b>7. Confection du cadre logique</b>	Le cadre logique du projet doit être confectionné avec des indicateurs de performance sexo-spécifiques
<b>8. Spécification des inputs et du budget</b>	<p>La dimension genre convenue avec le Gouvernement pour ses inputs doit être explicitée : exemple personnel équilibré du point de vue genre, compétences opérationnelles genre exigées dudit personnel, assurer au moins une personne ressource du Projet avec une expertise genre à partager ....</p> <p>La dimension genre des inputs du PNUD doit aussi être explicitée : un % donné du budget global du Projet doit être réservé pour financer les mesures d'accompagnement destinées à assurer que les effectifs et qualifications des personnels du Projet sont équilibrés du point de vue genre, les coûts de conscientisation et de formation genre nécessaires à la mise en œuvre des activités, les coûts de la collecte, du traitement et de la diffusion des données désagrégées par sexe au démarrage et chaque année....</p>
<b>9. Définition du cadre institutionnel de gestion</b>	La description du cadre institutionnel doit clarifier l'exigence de l'équilibre dans la composition des organes de pilotage et de supervision du Programme et la nécessité pour ses membres d'en suivre et d'en évaluer régulièrement la performance genre. Si l'analyse de situation a révélé des faiblesses à ce niveau, le Projet doit expliciter les mesures envisagées pour renforcer les capacités genre de cet organe.
<b>10. Cadre de suivi-évaluation (indicateurs)</b>	<p>Les indicateurs de mesure de l'avancement du Projet sur chaque objectif et résultat stratégique doivent inclure</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le degré d'intégration du genre parmi les bénéficiaires (le % de femmes et d'hommes participant aux activités planifiées, leur participation relative aux ressources et décisions),</li> <li>- le degré de prise en compte de leurs besoins et intérêts spécifiques,</li> <li>- les changements intervenus dans les écarts femmes/hommes de départ,</li> <li>- les impacts de ces changements sur le contexte</li> </ul> <p>Une stratégie de diffusion des acquis du Projet avec la perspective genre doit être intégrée au cadre de suivi évaluation du Programme/projet.</p>
<b>11. Analyse des risques externes et facteurs d'influence</b>	Parmi les risques du Projet, toutes les barrières à la participation équitable des femmes et des hommes liées aux inégalités de départ doivent être mentionnées. Des mesures d'accompagnement doivent être prévues pour aider les bénéficiaires à les surmonter (charge de travail, accès aux informations, aux ressources, au pouvoir de décision ...)
<b>12. Spécification des obligations préalables</b>	
<b>Annexes</b>	Présenter les indicateurs sexo-spécifiques du cadre de résultats du Projet qui sont disponibles.

#### 4.2. Lignes d'actions pour intégrer le genre dans l'Administration

<b>Gestion des Ressources Humaines</b>	<b>Gestion des Ressources Financières</b>
Inclure dans toutes les définitions de poste, l'exigence d'une sensibilité et d'une compétence opérationnelle genre	Inscrire dans le Budget Annuel du Pays les provisions budgétaires nécessaires pour recruter, former, promouvoir, reclasser, redéployer le personnel afin d'évoluer progressivement vers une structure organisationnelle moins inégalitaires dont la sensibilité et les compétences opérationnelles genre des membres sont de plus en plus accrues
Intégrer l'intégration transversale du genre dans les tâches et attributions de tout poste et en faire un critère de performance du titulaire du poste	Donner, à rapport coût/qualité équivalent, la préférence aux fournisseurs soucieux d'égalité et d'équité de genre dans les procédures d'acquisition de biens et de services
Rendre visible la vision du PNUD pour l'égalité et l'équité de genre dans toute la documentation du service (offres, formations, promotions...)	Veiller à ce que l'utilisation des fonds DSS et autres facilités contrôlées par le Représentant Résident contribue à la réduction des inégalités genre diagnostiquées par rapport aux activités financées et aux consultants recrutés
Faire un diagnostic organisationnel genre du PNUD et établir un plan d'action pour la réduction des inégalités genre constatées	
Prendre en compte l'égalité et l'équité de genre dans toute décision de recrutement, de promotion, d'appréciation des performances, de gestion des carrières... conformément au plan d'action organisationnel pour l'égalité et l'équité de genre dans l'organisation	

#### 4.3. Lignes d'actions pour intégrer le genre dans la Communication et le Dialogue de Politique

1. Rendre explicite la vision genre du PNUD et son adaptation au contexte de Sao Tomé dans toute la documentation du Bureau du Pays,
2. Désagréger par sexe toutes les informations et données utilisées dans cette documentation de référence (exemple : OMD, Rapport sur le Développement Humain avec Indicateur sexospécifique de développement Humain...),
3. Attirer systématiquement à toutes les rencontres, séminaires, ateliers, conférences, activités...l'attention des partenaires sur l'influence des inégalités femmes/hommes sur les différents domaines d'attention concernés par ces événements,
4. Intégrer les priorités du Bureau de pays en matière de réduction des inégalités de genre dans la sélection des thèmes et programmes liés à la gestion des événements spéciaux (assurer une participation équitable des femmes et des hommes au niveau des orateurs, modérateurs, présidents, décideurs, clarifier avec eux/elles les dimensions genre de leurs contributions, informer la presse sur la dimension genre de la gestion de tout événement ...),
5. Construire des alliances stratégiques avec les représentants de la presse sensibles et compétents en matière de genre,
6. Fournir à la presse et au public une brochure sur l'intégration transversale des questions de genre dans les activités et l'organisation du PNUD,
7. Diffuser largement au niveau du Gouvernement et des Partenaires au Développement les acquis du PNUD en matière d'intégration transversale du genre.

## **5. Rôles et responsabilités pour l'intégration transversale du genre**

Le Coordonnateur Résident joue un rôle central pour assurer que les critères de performance de l'Intégration transversale du Genre sont progressivement remplis par le Programme :

- Dans l'appui à l'élaboration du DRSP du pays,
- Dans la promotion et l'appui aux groupes thématiques genre inter agences,
- Dans son implication personnelle dans les activités consacrées à cette dimension du programme,
- Dans le souci affirmé d'un équilibre quantitatif et qualitatif genre dans le personnel avec une tolérance zéro pour les discriminations basées sur le sexe,
- Dans l'évaluation de la sensibilité au genre des allocations/arbitrages budgétaires actuelles et dans l'organisation de leur réforme par la fixation de cibles de mobilisation de ressources ambitieuses et réalistes pour une réelle intégration transversale de genre.

Le Responsable des Programmes supervise, contrôle et sanctionne tout programme/projet formulé, mis en œuvre, suivi ou évalué au mépris des exigences de l'intégration transversale des questions de genre.

Le Responsable de l'Administration et des Finances vérifie que des réservations budgétaires pour l'intégration transversale du genre sont prévus et utilisés de façon conforme dans les projets/programmes du PNUD. Le suivi et le contrôle de la performance genre du personnel sont intégrés de façon effective au dispositif institutionnel de suivi évaluation du personnel du PNUD.

Le Point Focal Genre facilite et appuie la mise en œuvre de cette dimension par le personnel technique, administratif et financier en facilitant son accès aux ressources, informations, outils, conseils nécessaires.

Tout le Personnel Technique du PNUD est responsable d'une mise en œuvre genre des activités conduisant aux résultats stratégiques du Programme attendus de son travail.

L'intégration transversale du genre est une tâche qui incombe à tout professionnel et pas seulement au Point Focal Genre.

## Annexe 1 : Documentation de référence

### 1. Sur le contexte

- Chantal DOGBE GNIMADI et Lurdes Maria VIEGAS PIRES DOS SANTOS : *Aide mémoire provisoire de la mission d'introduction du personnel des Nations Unies de Sao Tomé à l'intégration transversale de l'approche genre*. Novembre 2005
- Chantal DOGBE GNIMADI et Lurdes Maria VIEGAS PIRES DOS SANTOS : *Atelier de formation du Personnel des Nations Unies à l'intégration transversale de l'analyse et de la planification genre dans les programme et l'organisation interne*. Novembre 2005

### 2. Sur la politique genre du PNUD

L'ensemble des documents de politique du PNUD sur le genre mentionnés ci-dessous est accessible sur le site <http://www.undp.org/gender/policies>

- "Direct line 11" de Novembre 1996 dégage les priorités de l'organisation pour l'intégration transversale du sexe et les allocations budgétaires minimales requises pour leur mise en œuvre : <http://www.sndp.undp.org/gender/policies/dline11.htm>
- "The Guidance Note on Gender Mainstreaming" de Mars 1997 décrit la façon dont le genre doit être intégré de façon transversale dans les politiques, programmes et son administration interne : <http://www.sndp.undp.org/gender/policies/guidance.htm>
- "Gender Equality Practice Note" de Novembre 2002 établit fait l'état des lieux de l'intégration transversale du genre dans le PNUD. A partir de là, cette note fournit des suggestions pour améliorer l'intégration pratique du genre dans les activités et la gestion interne du PNUD à travers le renforcement des capacités organisationnelles et institutionnelles et l'exploitation des ressources et opportunités institutionnelles du PNUD dans les six domaines d'action et dans la gestion interne de l'organisation à tous les niveaux : <http://www.undp.org/gender/policy/docs/policynotes/gender-9dec02doc>
- "Policy on Gender Balance in Management" de 2003 dégage la stratégie du PNUD pour équilibrer la part des femmes et des hommes dans son personnel, notamment au niveau des postes de responsabilité : <http://www.sndp.undp.org/policy/gender/policies/balance.htm>

Ressources électroniques du PNUD d'appui à l'intégration transversale du genre

- Publications et outils pour l'intégration transversale du genre : <http://www.undp.org/gender/resources>
- Global Knowledge Network : [surf-gender@groups.undp.org](mailto:surf-gender@groups.undp.org).
- Equipe genre du siège : [surf-gender@groups.undp.org](mailto:surf-gender@groups.undp.org) ;
- Conseillère genre du PNUD du SURF pour l'Afrique Subsaharienne : [coumba.mar.gadio@undp.org](mailto:coumba.mar.gadio@undp.org)
- UNIFEM : [www.unifem.undp.org/resour.htm](http://www.unifem.undp.org/resour.htm)

### 3. Sur la stratégie genre de Sao Tomé

- Ministère du Plan et des Finances, *Stratégie Nationale de Réduction de la Pauvreté*, Décembre 2002.
- République Démocratique de Sao Tome et Principe, *Stratégie Nationale pour l'Égalité et l'Équité de Genre*, Sao Tome, Septembre de 2004

- République Démocratique de Sao Tomé et Príncipe, Coordination des Agences du Système des Nations Unies, *Objectifs du Millénaire pour le Développement, Premier Rapport Nationale*, Sao Tome, Avril 2004.
- SOARES LIMA DE SOUSA, Teodora, *Promouvoir les Droits de la Femme a Sao Tome et Principe pour un leadership féminin*, Sao Tome, Mars 2005
- World Bank, *Sao Tome and Principe Country Gender Assessment*, June 30, 2004

#### **4. Sur les lignes directrices pour l'intégration transversale des questions de genre dans les programmes et projets du PNUD**

- UNDP. Gender in Development Programme. Learning & Information Pack. *Gender Mainstreaming Programme and Projets. Entry points*. January 2001. Ce document comprend des exemples pratiques d'auto-formation à la planification genre des projets et programmes dans les différents domaines d'actions du PNUD.
- Sur les best practices :  
<http://www.sdn.undp.org/gender/ressources.htm>
- Sur l'intégration transversale du genre dans la Communication, cf "Step 10" in [Gender Mainstreaming](#)
- Sur les TDR des Points focaux genre des Bureaux de pays :  
[http://www.sdn.undp.org/gender/about/gfp\\_tor.html](http://www.sdn.undp.org/gender/about/gfp_tor.html)

**ANNEXE 2: ELEMENTS DE METHODOLOGIE ET DE FICHES PRATIQUES  
EXTRAITS DU DOCUMENT "HOW TO PREPARE A GENDER STRATEGY FOR A  
COUNTRY OFFICE – PNUD EL SALVADOR –**

1. Pages 41 à 74 : Méthodologie pour la réalisation d'un diagnostic institutionnel genre
2. Page 77 à 120 : Méthodologie pour l'élaboration d'une stratégie genre

**FICHES PRATIQUES**

3. TOOL 9
4. TOOL 13
5. TOOL 16
6. TOOL. 19
7. TOOL 20
8. TOOL 21
9. TOOL 22
10. TOOL 24
11. TOOL25
12. TOOL 26
13. TOOL 27
14. TOOL 28
15. TOOL 29
16. TOOL 30
17. TOOL 31
18. TOOL 32
19. TOOL 33

### Annexe 3: Cas pratiques extraits de "Gender mainstreaming Program and Project Entry Points." Gender in Development Program. UNDP. January 2001.

#### **Project Example #1:**

UNDP goal: "to eradicate extreme poverty and reduce substantially overall poverty"  
 UNDP sub-goal: "to create an enabling environment for pro-poor economic growth"  
 area of assistance: "increase national institutional capacity to design and implement anti-poverty strategies"  
 project objective: develop capacity for poverty mapping, measurement, monitoring and analysis.

	<b>RESULTS LOGIC</b>	<b>THINKING THROUGH THE PROJECT LOGIC WITH A GENDER EQUALITY PERSPECTIVE</b>
<b>IMPACTS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ improved living standards of poor through an increase in resources, services and opportunities available to them</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ improved living standards of women and men and a reduction in the disproportionate risk of poverty faced by women</li> </ul>
↑	↑	↑
<b>OUTCOMES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ policy analysis and decision-making more informed about implications for the poor and oriented to enlarging their choices and opportunities</li> <li>▪ project design and selection more oriented to directing resources to the poor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ policy analysis and decision-making about policy options include attention to achieving gender-equitable impacts</li> <li>▪ project design and selection include attention to achieving gender-equitable results</li> </ul>
↑	↑	↑
<b>OUTPUTS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ poverty monitoring system designed and in use</li> <li>▪ key people trained in analysis of data to be generated by new system</li> <li>▪ training curriculum and materials tested and ready for further use</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ monitoring system provides the sex-disaggregated and gender data required for informed policy analysis and planning</li> <li>▪ trainees understand the relevance of gender in analysis of poverty data, policy options, and project design and have gained skills in performing such analysis</li> <li>▪ criteria for effectiveness in testing of training design include effectiveness of curriculum, materials and trainers in imparting knowledge and skills for applying a gender equality perspective in analysis of poverty data, policy options and project design</li> </ul>
↑	↑	↑
<b>ACTIVITIES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ technical assistance to planning department to identify information and data requirements, develop appropriate indicators and design new information management system for poverty monitoring</li> <li>▪ consultation with governmental and non-governmental users of poverty data for research and planning, and with poverty activists, on appropriate indicators and on data/information requirements</li> <li>▪ acquisition/installation of hardware and software</li> <li>▪ technical assistance to government training institute to develop training programme in use of information generated in policy analysis and planning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ needs identification and design include identification of needs for sex-disaggregated and gender-specific data required for informed policy analysis and planning (technical assistance team will need to have commitment and expertise on this issue)</li> <li>▪ consultations include organizations and researchers concerned with/experienced with gender and poverty (women's affairs ministries, advocacy organizations, women's studies and research institutes)(experience of other countries)</li> <li>▪ training design process oriented to developing skills in incorporating gender perspectives as an integral aspects of analysis and planning skills targeted by the course (technical assistance team will require expertise and experience in this area).</li> </ul>

## **Project Example #2: Worksheet**

UNDP goal:	“to eradicate extreme poverty and reduce substantially overall poverty”
UNDP sub-goal:	“to create an enabling environment for pro-poor economic growth”
area of assistance:	to assist the government to pursue poverty eradication as a central development goal
project objective:	to support the design, preparation and validation of integrated anti-poverty strategies

### **RESULTS LOGIC**

<b>IMPACTS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>improved living standards of poor through increased resources, services and opportunities available to the poor from government policies and projects and increased ability of poor to use them</li> </ul>
↑	↑
<b>OUTCOMES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>policy/programme coordination through ongoing mechanism for consultation and decision-making among key ministries</li> <li>ongoing public participation in policy decision-making on anti-poverty strategies through mechanisms established for consultation with non-governmental organizations and community groups (with allocation of funds necessary)</li> <li>revisions to macro-economic and sectoral policies and programmes to reduce biases against the poor and provide a more favorable environment for the poor to enter into or expand productive activities</li> </ul>
↑	↑
<b>OUTPUTS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>proposal formulated for an intra-governmental mechanism for ongoing policy review in light of anti-poverty objectives, including responsibilities for leadership, composition, support services and financing</li> <li>recommendations for policy/programme revisions in key areas produced through a series of joint GO/NGO working groups, supported by research</li> <li>mechanism for GO/NGO consultation designed and tested, and strategy for ongoing consultation outlined (including targets for participation, any support needed by participants for effective participation, training of government personnel to manage consultation process)</li> </ul>
↑	↑
<b>ACTIVITIES</b>	<p><b>TASK 4:</b> In light of the results sought, and you thinking about Tasks 1-3, what types of activities would be appropriate? Specify.</p>

### **THINKING THROUGH PROJECT LOGIC WITH A GENDER EQUALITY PERSPECTIVE**

**TASK 1:** Reflect on what UNDP is seeking to achieve here in light of UNDP and government policy objectives in relation to the situation of women, gender equality and poverty reduction. Are there factors that should be identified to guide thinking in project design and implementation?

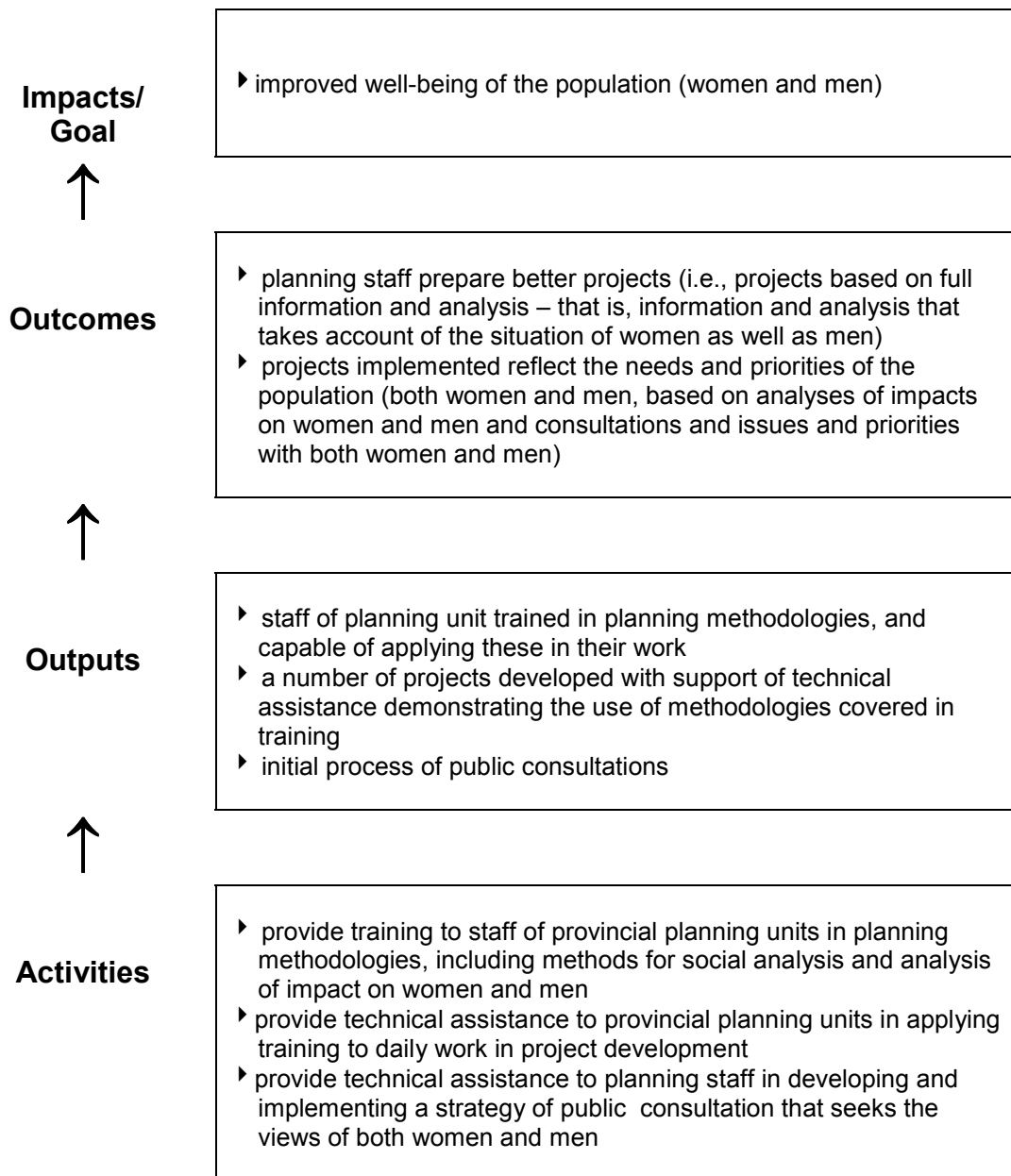
↑

**TASK 2:** Consider these outcomes in light of what you have specified for Task 1. In relation to each of these outcomes, what would be required to ensure that they result in impacts that are positive for women and gender equality?

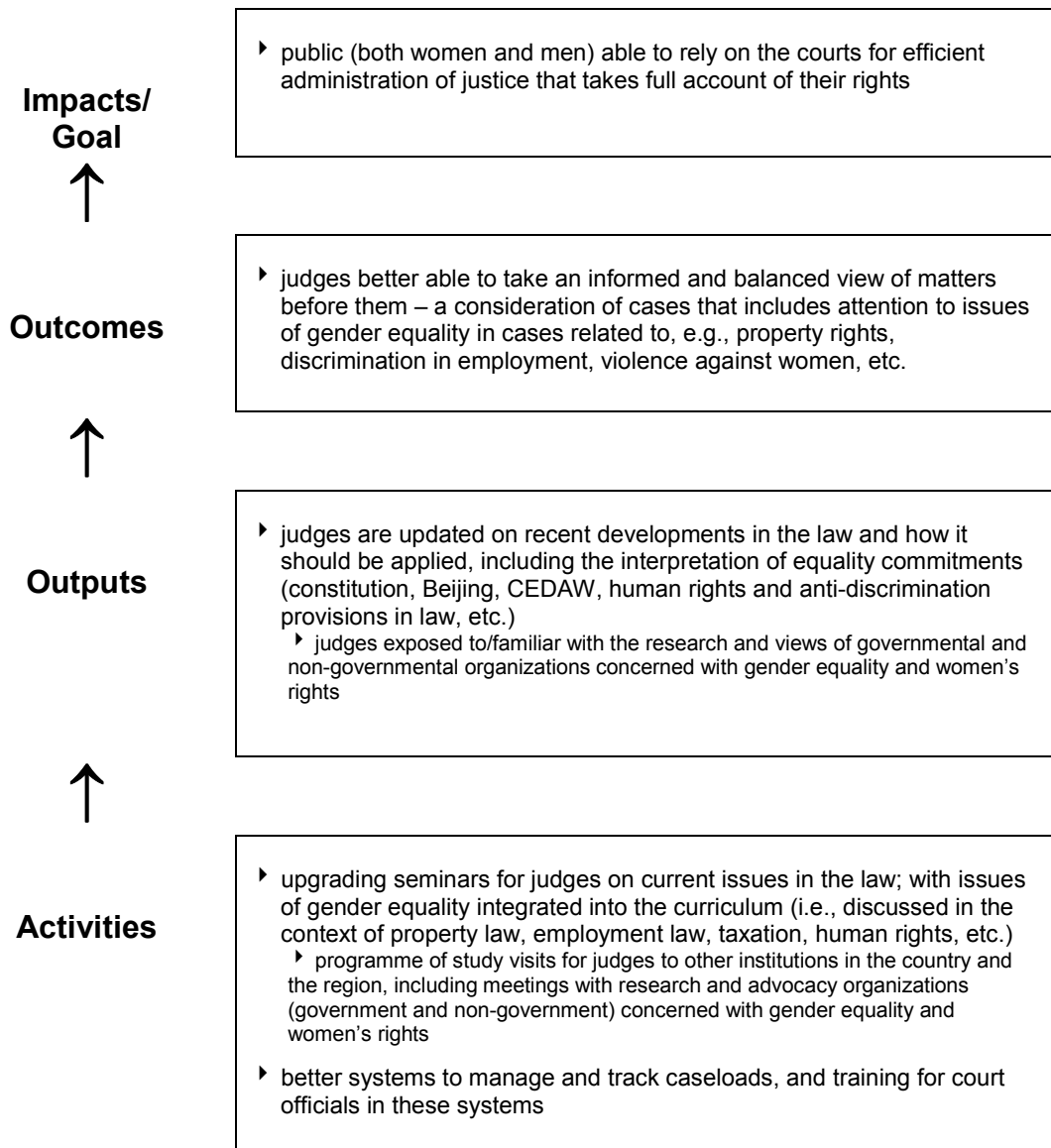
↑

**TASK 3:** Consider these outputs in light of your thoughts about Tasks 1 & 2. What specifically would need to be addressed in these outputs to achieve the outcomes and impacts sought? What gender equality issues need to be considered in producing these outputs?

**Figure 1 – Results-logic, decentralization example**



**Figure 2 – Results-logic, capacity of courts and judiciary**



## Annexe 4 : Cas pratiques d'application de l'intégration du genre dans la formulation de quelques pistes du Projet du Programme 2007-2011 du PNUD SAO TOME

### 1. 1. Formulation des aspects genre de la phase 2 du Projet d'Appui aux Communautés de Base en matière de Gouvernance locale et de Réduction de la Pauvreté

ETAPES	LIGNES D' ACTIONS	APPLICATION PRATIQUE																		
1. <b>Analyse de situation</b> 1.1. <i>Description du sous-secteur</i>	L'analyse de situation ressort les données désagrégées par sexe sur les rôles sociaux (qui fait quoi), ressources, bénéfices, décisions, facteurs d'influence (âge, ethnie, statut socio-économique, instruction, milieu de résidence...), les problèmes à résoudre pour les parties prenantes (bénéficiaires, partenaires d'exécution publics et privés...) <sup>2</sup>	<p><i>1.1. Description du sous-secteur</i> Caué est le district le plus touché par la pauvreté au plan national : 82,2 % de pauvres par rapport aux 46,4 % d'Aqua Grande. Il faut utiliser les statistiques locales sur les inégalités de pauvreté femmes/hommes ciblées par le Projet (faute de temps, nous nous allons donner l'exemple des statistiques nationales)</p> <p><b>Contraintes des inégalités femmes/hommes du contexte de pauvreté :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Charges familiales et participation aux décisions</b> : 3% seulement légalement mariées, 1/3 de familles à la charge des femmes, travail reproductif, productif et communautaire laisse peu de temps aux femmes pour participer aux décisions : part des femmes dans la vie publique locale par rapport aux hommes</li> <li>➤ <b>Pauvreté</b> : 2,8 % de plus de femmes parmi les chefs de ménages pauvres (55,7% contre 52,9 %) - 6 % de dépenses moyennes de consommation de plus dans les ménages dirigés par les hommes par rapport aux ménages dirigés par les femmes (1/3)- 15,6 % de ménages dirigés par les femmes pour 14,9 % de ménages dirigés par des hommes parmi les ménages les plus pauvres</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">HOMMES PLUS PAUVRES</th> <th style="text-align: left;">FEMMES PLUS PAUVRES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>travailleurs agricoles des vieilles plantations</td> <td>travailleuses agricoles des vieilles plantations</td> </tr> <tr> <td>salariés du secteur public et privé peu qualifiés</td> <td>salariées du secteur public et privé peu qualifiés</td> </tr> <tr> <td>pêcheurs</td> <td>mareyeuses</td> </tr> <tr> <td>vieux malades sans soutien de famille</td> <td>Femmes chefs de ménages</td> </tr> <tr> <td>Hommes sans emplois</td> <td>Mères célibataires</td> </tr> <tr> <td>Habitant des zones enclavées</td> <td>Femmes Sans emploi</td> </tr> <tr> <td>Petits artisans sans ateliers propres</td> <td>Habitantes des zones enclavées</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Petites artisanes sans ateliers propres</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Emploi</b> : 60 % de plus de femmes que d'hommes parmi les chômeurs, 64 % de femmes contre 36 % d'hommes dans les emplois informels précaires et peu rémunérées, 100 femmes pour 180 hommes parmi les salariés, 26 % de femmes pour 74 % d'hommes dans l'emploi privé. Mais 37 % de femmes dans l'emploi public pour 27 % d'hommes.)</li> <li>➤ <b>Crédit</b> : part des femmes par rapport aux hommes dans les crédits distribués à rechercher auprès des institutions locales de micro-finance</li> <li>➤ <b>Violences contre les femmes</b> : pas de statistiques</li> <li>➤ <b>Santé</b> : parmi les infectés par le VIH (52 % d'hommes pour 48 de femmes)</li> <li>➤ <b>Formation professionnelle/éducation</b> : 12 % de plus de femmes que d'hommes parmi les personnes instruites de plus de 6 ans. 26 % de femmes analphabètes pour 13 % d'hommes analphabètes. Education sexo-stéréotypée donnée par les femmes: faible confiance et estime en soi des filles, stéréotypes de genre dans la division sexuelle du travail et l'accès à l'emploi</li> <li>➤ <b>Participation à la vie publique</b>, on trouve 42 % d'hommes de plus que de femmes dans les institutions publiques nationales et 25,7 % d'hommes de plus que de femmes qui dirigent ces institutions</li> <li>➤ <b>Groupes sociaux masculins et féminins les plus pauvres</b> :</li> <li>➤ <b>On peut signaler ici les contraintes liées à la faiblesse des capacités genre des partenaires à l'exécution ou à la supervision du Projet si c'est le cas.</b></li> </ul> <p><b>Opportunités des inégalités femmes/hommes du contexte de pauvreté :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Parmi les 50 % de population instruite et la population qui a accès aux centres de santé, les écarts femmes/hommes sont limités</li> <li>➤ Alors qu'elles dirigent 1 ménage sur 3, 33 % de femmes bénéficient de terres à exploiter.</li> </ul>	HOMMES PLUS PAUVRES	FEMMES PLUS PAUVRES	travailleurs agricoles des vieilles plantations	travailleuses agricoles des vieilles plantations	salariés du secteur public et privé peu qualifiés	salariées du secteur public et privé peu qualifiés	pêcheurs	mareyeuses	vieux malades sans soutien de famille	Femmes chefs de ménages	Hommes sans emplois	Mères célibataires	Habitant des zones enclavées	Femmes Sans emploi	Petits artisans sans ateliers propres	Habitantes des zones enclavées		Petites artisanes sans ateliers propres
HOMMES PLUS PAUVRES	FEMMES PLUS PAUVRES																			
travailleurs agricoles des vieilles plantations	travailleuses agricoles des vieilles plantations																			
salariés du secteur public et privé peu qualifiés	salariées du secteur public et privé peu qualifiés																			
pêcheurs	mareyeuses																			
vieux malades sans soutien de famille	Femmes chefs de ménages																			
Hommes sans emplois	Mères célibataires																			
Habitant des zones enclavées	Femmes Sans emploi																			
Petits artisans sans ateliers propres	Habitantes des zones enclavées																			
	Petites artisanes sans ateliers propres																			

<sup>2</sup> Le PNUD propose plusieurs cadres d'analyse genre de référence reproduits en annexe pour aider à la réalisation de cette analyse de situation genre selon qu'elle s'applique à la fois au niveau macro-économique, institutionnel et communautaire (framework 1), au niveau communautaire (framework 2), aux politiques/stratégies (framework 3) ou aux organisations ou institutions (framework 4).

ETAPES	LIGNES D'ACTIONS	APPLICATION PRATIQUE								
<p>1.2. Description et analyse genre de la stratégie sectorielle du pays</p> <p>1.3. Justification de l'appui genre du PNUD aux domaines prioritaires d'action du Projet</p>	<p>Les objectifs, cibles et indicateurs de performance genre inscrits dans la stratégie sectorielle du pays sont décrits.</p> <p>Les forces, faiblesses, opportunités, contraintes dans le domaine genre des interventions du PNUD, des autres Agences des NU et intervenants de développement sont précisées.</p>	<p><i>1.2. Description et analyse genre de la stratégie sectorielle du pays</i> L'Axe 3 du DSRP 2006-2008 retient de créer des opportunités pour l'augmentation et la diversification des revenus des pauvres. Pour réduire les inégalités genre dans ce domaine, la SNEEG cible la promotion économique des femmes en milieux rural et urbain par l'élargissement du champ d'intervention économique des femmes ; la promotion de la participation active des hommes et autres membres des familles à la gestion du foyer et au partage des responsabilités ; l'accroissement de la capacité d'investissement des femmes et la prise en compte des besoins différenciés des femmes et des hommes aux niveaux macro, méso et micro économiques.</p> <p><i>1.3. Justification de l'appui genre du PNUD aux domaines prioritaires d'action du Projet</i> Les résultats obtenus à ce jour avec ce Projet étaient relativement faibles. Dans le cadre du programme d'appui à la réduction de la pauvreté inscrit au CPD 2007-2011, le PNUD souhaite en améliorer l'efficacité, l'efficience et la viabilité à travers une meilleure intégration transversale de l'approche genre et le renforcement des capacités institutionnelles en management par résultats. L'approche genre du Projet contribue à en améliorer l'efficacité et l'efficience des résultats.</p>								
<p><b>2. Diagnostic stratégique des domaines d'actions prioritaires à appuyer</b> (vision/problèmes)</p>	<p>Le point de vue des femmes et des hommes concernés par le Projet et la vision genre du PNUD sont pris en compte pour fixer ensemble le choix des problèmes prioritaires. Le lien entre les indicateurs des inégalités de départ femmes/hommes et les manifestations, causes et conséquences des problèmes prioritaires est établi.</p>	<p>Les domaines d'actions prioritaires du Projet sont fixés comme suit à l'issue de cette analyse des priorités des uns et des autres :</p> <table border="1" data-bbox="564 1010 1469 1406"> <thead> <tr> <th data-bbox="564 1010 767 1070">♂</th> <th data-bbox="767 1010 938 1070">♀</th> <th data-bbox="938 1010 1225 1070">PNUD</th> <th data-bbox="1225 1010 1469 1070">Domaines d'actions du Projet</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="564 1070 767 1406"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Insuffisance d'emplois et d'AGR</li> <li>- Insuffisance d'accès au crédit :</li> <li>- Faible formation professionnelle</li> </ul> </td> <td data-bbox="767 1070 938 1406"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Insuffisance d'emplois et d'AGR</li> <li>- Insuffisance d'accès au crédit :</li> <li>- Violences contre les femmes</li> </ul> </td> <td data-bbox="938 1070 1225 1406"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Surcharge de travail des femmes</li> <li>- Violences contre les femmes</li> <li>- Insuffisante prise en compte des inégalités femmes/hommes dans les activités d'appui des ONG, services publics et intervenants de développement</li> </ul> </td> <td data-bbox="1225 1070 1469 1406"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Insuffisance d'emplois et d'AGR</li> <li>- Faible formation professionnelle</li> <li>- Faible accès au crédit</li> <li>- Surcharge de travail des femmes</li> <li>- VIH SIDA</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Etant donné que les femmes dépassent de 60 % les hommes parmi les chômeurs, dominant l'emploi informel précaire et mal rémunéré, sont moins formées que les hommes et sont moins présentes dans le secteur privé, si rien n'est fait pour améliorer leur situation relative, leur pauvreté va s'accroître et influencer négativement les résultats et objectifs de réduction de pauvreté du Projet.</i></p>	♂	♀	PNUD	Domaines d'actions du Projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Insuffisance d'emplois et d'AGR</li> <li>- Insuffisance d'accès au crédit :</li> <li>- Faible formation professionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Insuffisance d'emplois et d'AGR</li> <li>- Insuffisance d'accès au crédit :</li> <li>- Violences contre les femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Surcharge de travail des femmes</li> <li>- Violences contre les femmes</li> <li>- Insuffisante prise en compte des inégalités femmes/hommes dans les activités d'appui des ONG, services publics et intervenants de développement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Insuffisance d'emplois et d'AGR</li> <li>- Faible formation professionnelle</li> <li>- Faible accès au crédit</li> <li>- Surcharge de travail des femmes</li> <li>- VIH SIDA</li> </ul>
♂	♀	PNUD	Domaines d'actions du Projet							
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Insuffisance d'emplois et d'AGR</li> <li>- Insuffisance d'accès au crédit :</li> <li>- Faible formation professionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Insuffisance d'emplois et d'AGR</li> <li>- Insuffisance d'accès au crédit :</li> <li>- Violences contre les femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Surcharge de travail des femmes</li> <li>- Violences contre les femmes</li> <li>- Insuffisante prise en compte des inégalités femmes/hommes dans les activités d'appui des ONG, services publics et intervenants de développement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Insuffisance d'emplois et d'AGR</li> <li>- Faible formation professionnelle</li> <li>- Faible accès au crédit</li> <li>- Surcharge de travail des femmes</li> <li>- VIH SIDA</li> </ul>							

ETAPES	LIGNES D' ACTIONS	APPLICATION PRATIQUE					
<b>3. Identification et analyse des différentes alternatives stratégiques</b>	Pour chaque alternative stratégique, le point de vue des femmes et des hommes concernés par le Projet est équitablement recherché. Une analyse d'impact genre a évalué les coûts/bénéfices humains et financiers de chaque alternative sur les femmes et les hommes et leur acceptabilité par les concerné(e)s. Les conséquences pour les objectifs du Projet d'une prise en compte des inégalités genre dans chaque alternative stratégique sont expliquées.	Canevas d'analyse d'impact genre de chaque alternative stratégique avec les concernés :					
		<b>Alternatives stratégiques</b>	<b>Charges de travail</b>	<b>Accès aux ressources et aux bénéfiques</b>	<b>Accès aux décisions publiques</b>		
		<i>Résultats attendus sur les inégalités d'emplois et d'AGR</i>	↓ de 5 %	↓ de 15 %	↓ de 10 %		
		<i>Résultats attendus sur les inégalités de formation professionnelle</i>	↓ de 10 %	↓ de 20 %	↓ de 15 %		
		<i>Résultats attendus sur les inégalités d'accès au crédit</i>	↓ de 20 %	↓ de 25 %	↓ de 25 %		
		<i>Résultats attendus sur la surcharge de travail des femmes</i>	↓ de 5 %	↓ de 5 %	↓ de 10 %		
		<i>Effets attendus sur la prévalence du VIH SIDA</i>	Pas d'augmentation de la prévalence chez les femmes et chez les hommes				
		Impact attendu sur le profil genre de pauvreté des ménages dans le district de Caué	↓ de 10 %				
		Tableau suivant de classement de l'opinion des femmes et des hommes sur les coûts/bénéfices relatifs de chaque alternative stratégique :					
		<b>Coûts/Bénéfices +++</b>		<b>Coûts/bénéfices ++</b>		<b>Coûts/bénéfices +</b>	
		♂	♀	♂	♀	♂	♀
		<i>Insuffisance d'emplois et d'AGR</i>	X	X			
		<i>Faible formation professionnelle</i>			X		X
		<i>Faible accès au crédit</i>	X	X			
		<i>Surcharge de travail des femmes</i>		X		X	
		<i>VIH SIDA</i>				X	X
		<b>"Les bénéficiaires femmes et hommes privilégient la recherche de la réduction des inégalités dans les actions d'amélioration de l'emploi et des AGR et de l'accès au crédit. Les bénéficiaires femmes y ajoutent la réduction de la surcharge de travail des femmes. Le Projet travaillera sur ces axes et y ajoutera la conscientisation des femmes et des hommes sur l'importance de la formation professionnelle et de la prévention du VIH/SIDA pour le succès de toutes les actions du Projet."</b>					

ETAPES	LIGNES D' ACTIONS	APPLICATION PRATIQUE																																																																				
<b>4. Choix de la stratégie d'intervention</b>	La justification de l'engagement du PNUD dans le projet énonce clairement les considérations techniques et les considérations de genre qui justifient sa faisabilité, sa pertinence, son efficacité et sa viabilité (mettre ici en évidence sa contribution à la justice sociale et aux objectifs d'égalité et d'équité de genre).	<p>L'évaluation avec les partenaires des possibilités de réduction des inégalités sur chaque axe de réduction des inégalités peut conduire à réviser par exemple comme suit à la baisse les objectifs de réduction des inégalités envisagées comme suit :</p> <table border="1" data-bbox="624 398 1407 952"> <thead> <tr> <th data-bbox="624 398 1034 510">Alternatives stratégiques</th> <th data-bbox="1034 398 1155 510">Charges de travail</th> <th data-bbox="1155 398 1299 510">Accès aux ressources et aux bénéfiques</th> <th colspan="2" data-bbox="1299 398 1407 510">Accès aux décisions publiques</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="624 510 1034 566"><i>Résultats attendus sur les inégalités d'emplois et d'AGR</i></td> <td data-bbox="1034 510 1155 566">↓ de 3 %</td> <td data-bbox="1155 510 1299 566">↓ de 10 %</td> <td colspan="2" data-bbox="1299 510 1407 566">↓ de 5 %</td> </tr> <tr> <td data-bbox="624 566 1034 645"><i>Résultats attendus sur les inégalités de formation professionnelle</i></td> <td data-bbox="1034 566 1155 645">↓ de 5 %</td> <td data-bbox="1155 566 1299 645">↓ de 10 %</td> <td colspan="2" data-bbox="1299 566 1407 645">↓ de 10 %</td> </tr> <tr> <td data-bbox="624 645 1034 723"><i>Résultats attendus sur les inégalités d'accès au crédit</i></td> <td data-bbox="1034 645 1155 723">↓ de 15 %</td> <td data-bbox="1155 645 1299 723">↓ de 20 %</td> <td colspan="2" data-bbox="1299 645 1407 723">↓ de 20 %</td> </tr> <tr> <td data-bbox="624 723 1034 779"><i>Résultats attendus sur la surcharge de travail des femmes</i></td> <td data-bbox="1034 723 1155 779">↓ de 3 %</td> <td data-bbox="1155 723 1299 779">↓ de 3 %</td> <td colspan="2" data-bbox="1299 723 1407 779">↓ de 5 %</td> </tr> <tr> <td data-bbox="624 779 1034 857"><i>Effets attendus sur la prévalence du VIH SIDA</i></td> <td colspan="3" data-bbox="1034 779 1299 857">Pas d'augmentation de la prévalence chez les femmes et chez les hommes</td> <td data-bbox="1299 779 1407 857"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="624 857 1034 952">Impact attendu sur le profil genre de pauvreté des ménages dans le district de Caué</td> <td colspan="3" data-bbox="1034 857 1299 952">↓ de 10 %</td> <td data-bbox="1299 857 1407 952"></td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="611 996 1420 1064">Avec les partenaires, la faisabilité, la pertinence, l'efficacité et la viabilité des actions suivantes de réduction des inégalités de genre ont été vérifiées :</p> <table border="1" data-bbox="624 1070 1407 1550"> <thead> <tr> <th data-bbox="624 1070 890 1126">Alternatives stratégiques</th> <th data-bbox="890 1070 1002 1126">Hommes</th> <th data-bbox="1002 1070 1114 1126">Femmes</th> <th data-bbox="1114 1070 1299 1126">Femmes et hommes</th> <th data-bbox="1299 1070 1407 1126">Projet</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="624 1126 890 1216"><i>Actions à mener pour réduire les inégalités d'emplois et d'AGR</i></td> <td data-bbox="890 1126 1002 1216">-</td> <td data-bbox="1002 1126 1114 1216">-</td> <td data-bbox="1114 1126 1299 1216">-</td> <td data-bbox="1299 1126 1407 1216">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="624 1216 890 1305"><i>Actions à mener pour réduire les inégalités de formation professionnelle</i></td> <td data-bbox="890 1216 1002 1305">-</td> <td data-bbox="1002 1216 1114 1305">-</td> <td data-bbox="1114 1216 1299 1305">-</td> <td data-bbox="1299 1216 1407 1305">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="624 1305 890 1395"><i>Actions à mener pour réduire les inégalités d'accès au crédit</i></td> <td data-bbox="890 1305 1002 1395">-</td> <td data-bbox="1002 1305 1114 1395">-</td> <td data-bbox="1114 1305 1299 1395">-</td> <td data-bbox="1299 1305 1407 1395">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="624 1395 890 1485"><i>Actions à mener pour réduire la surcharge de travail des femmes</i></td> <td data-bbox="890 1395 1002 1485">-</td> <td data-bbox="1002 1395 1114 1485">-</td> <td data-bbox="1114 1395 1299 1485">-</td> <td data-bbox="1299 1395 1407 1485">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="624 1485 890 1550"><i>Actions à mener pour stabiliser la prévalence du VIH SIDA</i></td> <td data-bbox="890 1485 1002 1550">-</td> <td data-bbox="1002 1485 1114 1550">-</td> <td data-bbox="1114 1485 1299 1550">-</td> <td data-bbox="1299 1485 1407 1550">-</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="611 1594 1420 1691">Ce travail de détermination d'objectifs et d'actions genre viables sera utilisé plus bas pour alimenter le cadre logique et la stratégie d'intervention du Projet</p>				Alternatives stratégiques	Charges de travail	Accès aux ressources et aux bénéfiques	Accès aux décisions publiques		<i>Résultats attendus sur les inégalités d'emplois et d'AGR</i>	↓ de 3 %	↓ de 10 %	↓ de 5 %		<i>Résultats attendus sur les inégalités de formation professionnelle</i>	↓ de 5 %	↓ de 10 %	↓ de 10 %		<i>Résultats attendus sur les inégalités d'accès au crédit</i>	↓ de 15 %	↓ de 20 %	↓ de 20 %		<i>Résultats attendus sur la surcharge de travail des femmes</i>	↓ de 3 %	↓ de 3 %	↓ de 5 %		<i>Effets attendus sur la prévalence du VIH SIDA</i>	Pas d'augmentation de la prévalence chez les femmes et chez les hommes				Impact attendu sur le profil genre de pauvreté des ménages dans le district de Caué	↓ de 10 %				Alternatives stratégiques	Hommes	Femmes	Femmes et hommes	Projet	<i>Actions à mener pour réduire les inégalités d'emplois et d'AGR</i>	-	-	-	-	<i>Actions à mener pour réduire les inégalités de formation professionnelle</i>	-	-	-	-	<i>Actions à mener pour réduire les inégalités d'accès au crédit</i>	-	-	-	-	<i>Actions à mener pour réduire la surcharge de travail des femmes</i>	-	-	-	-	<i>Actions à mener pour stabiliser la prévalence du VIH SIDA</i>	-	-	-	-
Alternatives stratégiques	Charges de travail	Accès aux ressources et aux bénéfiques	Accès aux décisions publiques																																																																			
<i>Résultats attendus sur les inégalités d'emplois et d'AGR</i>	↓ de 3 %	↓ de 10 %	↓ de 5 %																																																																			
<i>Résultats attendus sur les inégalités de formation professionnelle</i>	↓ de 5 %	↓ de 10 %	↓ de 10 %																																																																			
<i>Résultats attendus sur les inégalités d'accès au crédit</i>	↓ de 15 %	↓ de 20 %	↓ de 20 %																																																																			
<i>Résultats attendus sur la surcharge de travail des femmes</i>	↓ de 3 %	↓ de 3 %	↓ de 5 %																																																																			
<i>Effets attendus sur la prévalence du VIH SIDA</i>	Pas d'augmentation de la prévalence chez les femmes et chez les hommes																																																																					
Impact attendu sur le profil genre de pauvreté des ménages dans le district de Caué	↓ de 10 %																																																																					
Alternatives stratégiques	Hommes	Femmes	Femmes et hommes	Projet																																																																		
<i>Actions à mener pour réduire les inégalités d'emplois et d'AGR</i>	-	-	-	-																																																																		
<i>Actions à mener pour réduire les inégalités de formation professionnelle</i>	-	-	-	-																																																																		
<i>Actions à mener pour réduire les inégalités d'accès au crédit</i>	-	-	-	-																																																																		
<i>Actions à mener pour réduire la surcharge de travail des femmes</i>	-	-	-	-																																																																		
<i>Actions à mener pour stabiliser la prévalence du VIH SIDA</i>	-	-	-	-																																																																		

ETAPES	LIGNES D' ACTIONS	APPLICATION PRATIQUE
<b>5. Définition des objectifs et des résultats stratégiques</b>	La justification de l'engagement du PNUD dans le projet énonce clairement les considérations techniques et les considérations de genre qui justifient sa faisabilité, sa pertinence, son efficacité et sa viabilité (mettre ici en évidence sa contribution à la justice sociale et aux objectifs d'égalité et d'équité de genre).	<p>L'objectif de la stratégie genre transversale du Projet convenue avec les partenaires est d'améliorer l'efficacité des actions du Projet par la mise en œuvre d'une stratégie de réduction des inégalités genre suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• inégalités d'accès à l'emploi et aux AGR</li> <li>• inégalités d'accès à la formation</li> <li>• inégalités d'accès au crédit</li> <li>• surcharge de travail des femmes</li> <li>• vulnérabilité des femmes et des hommes au VIH/SIDA</li> </ul> <p>Les objectifs et indicateurs de performance attendus en matière d'inégalités genre sont décrits dans la colonne indicateurs du Projet.</p>
<b>6. Choix des activités</b>	<p>Les activités de conscientisation et de développement de capacités genre d'exécution du Projet sont décrites ici si l'analyse de situation avait montré une faisabilité des capacités genre des partenaires chargés ou impliqués dans la mise en œuvre du projet.</p> <p>La stratégie genre à respecter dans l'exécution de toute activité doit être clarifiée : par exemple : diagnostic systématique des inégalités genre de départ, fixation d'objectifs et d'indicateurs de réduction des inégalités genre, précision des mesures d'accompagnement destinées à réduire les inégalités de genre (Ex quotas de participation par sexe aux activités, résultats, objectifs ...)</p>	<p>Les partenaires et bénéficiaires de l'appui du Projet à tous les niveaux sont tenus d'appliquer à toutes leurs activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une identification participative et une mesure des inégalités de départ femmes/hommes du contexte de leur mise en œuvre</li> <li>- une identification des objectifs et indicateurs de réduction des inégalités genre</li> <li>- un choix de mesures d'accompagnement destinés à réduire les inégalités de genre</li> <li>- un suivi évaluation des résultats, effets et impact sur les inégalités de la réalisation des activités</li> <li>- une capitalisation et une diffusion des meilleures pratiques genre du Projet.</li> </ul> <p>Le Projet donnera donc un appui spécifique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aux opérateurs du Projet pour les aider à réaliser <ul style="list-style-type: none"> <li>o des analyses genre dans les ménages et communautés de base pour établir le profil genre des inégalités femmes/hommes dans les activités, les ressources, relations et décisions.</li> <li>o des analyses genre organisationnelles des institutions chargées de coordonner les politiques locales de développement et de lutte contre la pauvreté, des intervenants de développement impliqués dans la mise en œuvre du projet.</li> <li>o des diagnostics stratégiques participatifs genre de pauvreté</li> <li>o des plans d'actions dotés d'indicateurs de performance genre</li> </ul> </li> <li>- aux partenaires à mobiliser des ressources complémentaires pour la mise en œuvre de ces plans d'actions et leur suivi-évaluation genre</li> <li>- à la publication des meilleures pratiques de réduction genre-spécifiques de pauvreté.</li> </ul>

ETAPES	LIGNES D'ACTIONS	APPLICATION PRATIQUE
<b>7.</b> <b>Confection du cadre logique</b>	Le cadre logique du projet doit être confectionné avec des indicateurs de performance sexo-spécifiques	Les capacités des acteurs du Projet seront renforcées pour rendre genre sensible les indicateurs de performance genre attendus de chaque objectif et résultat du Projet Par exemple : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evolution de la participation relative des femmes et des hommes dans les différents secteurs d'activité du district</li> <li>2. Degré de réduction de la surcharge de travail des femmes</li> <li>3. Degré de participation relative des femmes et des hommes aux activités de formation, rencontres, réunions, ateliers organisés par le Projet</li> <li>4. Evolution de l'accès relatif des femmes et des hommes à l'épargne et aux crédits</li> <li>5. Degré d'évolution de la prise en compte du genre dans les activités et l'organisation interne des intervenants d'appui au projet</li> </ol>
<b>8.</b> <b>Spécification des inputs et du budget</b>	<p>La dimension genre convenue avec le Gouvernement pour ses inputs doit être explicitée : exemple personnel équilibré du point de vue genre, compétences opérationnelles genre exigées dudit personnel, assurer au moins une personne ressource du Projet avec une expertise genre à partager ....</p> <p>La dimension genre des inputs du PNUD doit aussi être explicitée : un % donné du budget global du Projet doit être réservé pour financer les mesures d'accompagnement destinées à assurer que les effectifs et qualifications des personnels du Projet sont équilibrés du point de vue genre, les coûts de conscientisation et de formation genre nécessaires à la mise en œuvre des activités, les coûts de la collecte, du traitement et de la diffusion des données désagrégées par sexe au démarrage et chaque année....</p>	<p>Le Gouvernement mettra en place les inputs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cadre institutionnel de gestion et de suivi évaluation : équilibré par sexe,</li> <li>➤ Procédures de suivi évaluation genre des résultats</li> <li>➤ Profil du personnel de mise en œuvre par niveau de qualification équilibré par sexe</li> <li>➤ Sensibilité et compétence genre incluses dans la définition des postes ouverts pour le Projet</li> </ul> <p>Le PNUD renforcera les capacités genre de tous les partenaires du Projet par l'appui à la collecte de données désagrégées par sexe sur les inégalités genre de pauvreté, la réalisation de diagnostics participatifs genre dans les ménages, les communautés et les organisations partenaires, le financement d'ateliers de diagnostics stratégiques et de planification participative selon le genre, la formation permanente, la mise à disposition de ressources documentaires pour l'autoformation, de statistiques désagrégées par sexe, l'organisation de visites et voyages d'études divers et bien ciblés, la diffusion de l'accès à l'information sur les domaines de préoccupation prioritaires des opérateurs du Projet, la diffusion et le partage des bonnes pratiques de réduction genre spécifique de la pauvreté dans la région et dans le Monde.</p>

ETAPES	LIGNES D' ACTIONS	APPLICATION PRATIQUE
<b>9. Définition du cadre institutionnel de gestion</b>	La description du cadre institutionnel doit clarifier l'exigence de l'équilibre dans la composition des organes de pilotage et de supervision du Programme et la nécessité pour ses membres d'en suivre et d'en évaluer régulièrement la performance genre. Si l'analyse de situation a révélé des faiblesses à ce niveau, le Projet doit expliciter les mesures envisagées pour renforcer les capacités genre de cet organe.	Le cadre institutionnel de gestion et de suivi-évaluation du Projet garantit une représentation équitable des femmes et des hommes dans la participation et dans la décision. Une attention spéciale y sera accordée à l'appréciation du degré d'intégration du genre dans toutes les activités du Projet par le personnel d'exécution.
<b>10. Cadre de suivi-évaluation (indicateurs)</b>	<p>Les indicateurs de mesure de l'avancement du Projet sur chaque objectif et résultat stratégique doivent inclure</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le degré d'intégration du genre parmi les bénéficiaires (le % de femmes et d'hommes participant aux activités planifiées, leur participation relative aux ressources et décisions),</li> <li>- le degré de prise en compte de leurs besoins et intérêts spécifiques,</li> <li>- les changements intervenus dans les écarts femmes/hommes de départ,</li> <li>- les impacts de ces changements sur le contexte</li> </ul> <p>Une stratégie de diffusion des acquis du Projet avec la perspective genre doit être intégrée au cadre de suivi évaluation du Programme/projet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 30 % au moins des activités du Projet sont mises en œuvre conformément à sa stratégie genre</li> <li>➤ Les inégalités genre ciblées avec les partenaires sont réduites de X % (on devrait mettre en annexe du document de Projet le tableau d'analyse des impacts genre ex ante attendus du Projet pour permettre le moment venu un suivi évaluation genre informé des résultats obtenus)</li> <li>➤ Au moins 30 % des bénéficiaires et partenaires du projet considèrent qu'il a permis de réduire plus efficacement la pauvreté</li> <li>➤ 20 % au moins des ressources budgétaires du Projet et d'autres ressources additionnelles ont été consacrées au financement de la mise en œuvre de la stratégie genre du Projet</li> <li>➤ Les performances du Projet en matière de genre ont été capitalisées et diffusées pour influencer la réduction des inégalités genre de son contexte institutionnel</li> <li>➤ Les procédures d'exécution et de suivi évaluation des performances du Projet sont devenues davantage genre sensible</li> </ul>
<b>11. Analyse des risques externes et facteurs d'influence</b>	Parmi les risques du Projet, toutes les barrières à la participation équitable des femmes et des hommes liées aux inégalités de départ doivent être mentionnées. Des mesures d'accompagnement doivent être prévues pour aider les bénéficiaires à les surmonter (charge de travail, accès aux informations, aux ressources, au pouvoir de décision ...)	<p>Les barrières à la participation équitable des femmes et des hommes des différentes parties prenantes seront analysées avec les concernés avant la fin de la première année du Projet.</p> <p>Des mesures pour les surmonter seront définies et mises en œuvre à partir de la seconde année et régulièrement suivies, évaluées et améliorées à partir de ce moment</p>
<b>12. Spécification des obligations préalables</b>		
<b>Annexes</b>	Présenter les indicateurs sexo-spécifiques du cadre de résultats du Projet qui sont disponibles.	<p>Cadre de résultats du Projet avec la colonne indicateurs de performance sexo-spécifiques déjà connus.</p> <p>Tableau d'analyse d'impact ex ante des effets attendus du Projet sur les inégalités femmes/hommes</p>

## 2. Cas pratique d'application de ces lignes directrices à la formulation d'un projet de Renforcement des capacités humaines et techniques de l'Observatoire de Réduction de la Pauvreté

ETAPES	LIGNES D' ACTIONS	APPLICATION PRATIQUE
<p><b>1. Analyse de situation</b></p> <p>1.1. Description du sous-secteur</p> <p>1.2. Description et analyse genre de la stratégie sectorielle du pays</p> <p>1.3. Justification de l'appui genre du PNUD aux domaines prioritaires d'action du Projet</p>	<p>L'analyse de situation ressort les données désagrégées par sexe sur les rôles sociaux (qui fait quoi), ressources, bénéfices, décisions, facteurs d'influence (âge, ethnie, statut socio-économique, instruction, milieu de résidence...), les problèmes à résoudre pour les parties prenantes (bénéficiaires, partenaires d'exécution publics et privés...)<sup>3</sup></p> <p>Les objectifs, cibles et indicateurs de performance genre inscrits dans la stratégie sectorielle du pays sont décrits. .</p> <p>Les forces, faiblesses, opportunités, contraintes dans le domaine genre des interventions du PNUD, des autres Agences des NU et intervenants de développement sont précisées.</p>	<p><u>Description du sous-secteur</u></p> <p>1. Relever les inégalités genre liées aux problèmes à résoudre au niveau des capacités humaines et techniques de l'Observatoire, par exemple</p> <p>1. Problème n° 1 : Faiblesse des effectifs actuels (2 au lieu de 7) avec une inégalité genre de 100% favorable aux femmes</p> <p>2. Problème n° 2 : Insuffisances des capacités techniques : il n'y a qu'une directrice agronome plus une secrétaire avec une inégalité genre de 100% favorable aux femmes à tous les niveaux de qualification, alors qu'il faudrait par exemple un/une directeur (trice), un/une secrétaire, un/une statisticien(ne), un/une documentaliste, un/une spécialiste genre, un/une macro économiste) avec un équilibre par sexe aux différents niveaux de qualifications.</p> <p><u>1.2. Description et analyse genre de la stratégie sectorielle du pays</u></p> <p>La mise en place d'un Observatoire de Réduction de la pauvreté fonctionnel fait partie des mécanismes de suivi-évaluation de la pauvreté prévus par la Stratégie Nationale de Réduction de la Pauvreté du pays. Les aspects genre de cette mise en place sont pris en compte dans la politique nationale de développement par l'orientation stratégique n° 1 de la Stratégie Nationale pour l'égalité et l'équité de Genre : « Assurer la prise en compte des besoins différenciés des femmes et des hommes aux niveaux macro, méso et micro économiques » constitue l'un des objectifs stratégiques de l'axe prioritaire n° 1 de la SNEEG.</p> <p><u>1.3. Justification de l'appui genre du PNUD aux domaines prioritaires d'action du Projet</u></p> <p>Le PNUD a inscrit dans son CPD 2007-2011, spécifiquement dans le domaine « Réduction de la Pauvreté », le renforcement des capacités humaines et techniques de l'Observatoire, comme une des actions à mettre en œuvre. Les données désagrégées par sexe sur la pauvreté qui existent dans le pays sont insuffisantes pour permettre une désagrégation par sexe du cadre de résultats et de ressources de l'UNDAF comme pour d'autres intervenants de développement de Sao Tomé.</p>

<sup>3</sup> Le PNUD propose plusieurs cadres d'analyse genre de référence reproduits en annexe pour aider à la réalisation de cette analyse de situation genre selon qu'elle s'applique à la fois au niveau macro-économique, institutionnel et communautaire (framework 1), au niveau communautaire (framework 2), aux politiques/stratégies (framework 3) ou aux organisations ou institutions (framework 4).

ETAPES	LIGNES D' ACTIONS	APPLICATION PRATIQUE
<p><b>2. Diagnostic stratégique des domaines d'actions prioritaires à appuyer</b> (vision/problèmes)</p>	<p>Le point de vue des femmes et des hommes concernés par le Projet et la vision genre du PNUD sont pris en compte pour fixer ensemble le choix des problèmes prioritaires. Le lien entre les indicateurs des inégalités de départ femmes/hommes et les manifestations, causes et conséquences des problèmes prioritaires est établi.</p>	<p>Parmi les problèmes genre dégagés par l'analyse de situation, les partenaires et le PNUD ont décidé d'examiner les possibilités de partenariats suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réduction des inégalités genre à 100 % favorables aux femmes dans les actions du Projet prévus pour renforcer les effectifs de l'Observatoire</li> <li>- Réduction des inégalités genre à 100 % favorables aux femmes dans les qualifications complémentaires dont le Projet voudrait aider l'Observatoire à se doter pour améliorer sa performance dans le suivi évaluation de la pauvreté.</li> </ul>
<p><b>3. Identification et analyse des différentes alternatives stratégiques</b></p>	<p>Pour chaque alternative stratégique, le point de vue des femmes et des hommes concernés par le Projet est équitablement recherché. Une analyse d'impact genre a évalué les coûts/bénéfices humains et financiers de chaque alternative sur les femmes et les hommes et leur acceptabilité par les concerné(e)s. Les conséquences pour les objectifs du Projet d'une non prise en compte des inégalités genre dans chaque alternative stratégique sont expliquées.</p>	<p>L'analyse des coûts et bénéfices humains et financiers de ces domaines potentiels de partenariat avec les partenaires nationaux a conduit à retenir l'option de réduire de moitié ces inégalités dans le renforcement des capacités humains et techniques de l'Observatoire. En supposant que le Projet vise le recrutement de cinq nouveaux membres pour l'observatoire, les alternatives disponibles pour améliorer l'équilibre genre se présentent comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Alternative Stratégique 1</b> : deux femmes pour trois hommes, ce qui porterait l'effectif à quatre femmes pour trois hommes et réduirait l'inégalité de départ à 14% en faveur des femmes.</li> <li>- <b>Alternative Stratégique 2</b> : Une femme pour trois hommes, soit un total de trois femmes pour quatre hommes avec une inégalité de 14% en faveur des hommes.</li> </ul>
<p><b>4. Choix de la stratégie d'intervention</b></p>	<p>La justification de l'engagement du PNUD dans le projet énonce clairement les considérations techniques et les considérations de genre qui justifient sa faisabilité, sa pertinence, son efficacité et sa viabilité (mettre ici en évidence sa contribution à la justice sociale et aux objectifs d'égalité et d'équité de genre).</p>	<p>La discussion avec les partenaires a amené au choix de la première option jugée plus acceptable du moment l'ensemble de qualification nécessaires serait réunie par la nouvelle équipe de femmes et d'hommes disposant tous de capacité, de compétence et de sensibilité genre pour mettre en œuvre leur travail technique spécifique.</p>
<p><b>5. Définition des objectifs et des résultats stratégiques</b></p>	<p>L'objectif global et les objectifs spécifiques du Projet prennent en compte les besoins et intérêts des femmes et des hommes (tels que documentés dans l'analyse de situation) et corrigent les inégalités de départ relevées.</p>	<p>L'objectif principal visé par la stratégie genre de mise en œuvre des activités du projet est de réduire les inégalités de départ favorables aux femmes de 100% à 14%. Les principaux résultats stratégiques qui en sont attendus s'énoncent ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les capacités humaines de l'Observatoire sont renforcées avec le recrutement de deux femmes et trois hommes.</li> <li>- Les profils de qualifications suivants doivent être équitablement repartis entre les femmes et les hommes aux niveau des effectifs à recruter : un/une statisticien(ne), un/une documentaliste, un/une spécialiste genre, un/une macro économiste.</li> <li>- Tous les cadres de l'Observatoire doivent être sensibles au genre et disposer des compétences pratiques pour intégrer le genre dans toutes leurs activités</li> </ul>

ETAPES	LIGNES D' ACTIONS	APPLICATION PRATIQUE
<b>6. Choix des activités</b>	<p>Les activités de conscientisation et de développement de capacités genre d'exécution du Projet sont décrites ici si l'analyse de situation avait montré une faisabilité des capacités genre des partenaires chargés ou impliqués dans la mise en œuvre du projet.</p> <p>La stratégie genre à respecter dans l'exécution de toute activité doit être clarifiée : par exemple : diagnostic systématique des inégalités genre de départ, fixation d'objectifs et d'indicateurs de réduction des inégalités genre, précision des mesures d'accompagnement destinées à réduire les inégalités de genre (Ex quotas de participation par sexe aux activités, résultats, objectifs ...)</p>	<p>Les mesures suivantes doivent être prises dans la mise en œuvre de toutes du projet pour établir leur performance genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Évaluation des compétences techniques et genre de l'ensemble du personnel</li> <li>➤ Renforcement des capacités genre de l'ensemble du personnel</li> <li>➤ Élaboration, mise en œuvre de la stratégie genre de l'Observatoire.</li> </ul>
<b>7. Confection du cadre logique</b>	<p>Le cadre logique du projet doit être confectionné avec des indicateurs de performance sexo-spécifiques</p>	<p>Indicateurs sexo-spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La part relative des femmes passe de 100% à 57% et celle des hommes de 0 % à 43 %</li> <li>- Le renforcement des capacités techniques et genre bénéficie équitablement aux femmes et aux hommes partenaires du projet</li> </ul>
<b>8. Spécification des inputs et du budget</b>	<p>La dimension genre convenue avec le Gouvernement pour ses inputs doit être explicitée : exemple personnel équilibré du point de vue genre, compétences opérationnelles genre exigées dudit personnel, assurer au moins une personne ressource du Projet avec une expertise genre à partager ....</p> <p>La dimension genre des inputs du PNUD doit aussi être explicitée : un % donné du budget global du Projet doit être réservé pour financer les mesures d'accompagnement destinées à assurer que les effectifs et qualifications des personnels du Projet sont équilibrés du point de vue genre, les coûts de conscientisation et de formation genre nécessaires à la mise en œuvre des activités, les coûts de la collecte, du traitement et de la diffusion des données désagrégées par sexe au démarrage et chaque année....</p>	<p>Inputs du gouvernement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Création budgétisation des nouveaux postes de travail</li> <li>- Recrutement / mise à disposition du personnel</li> <li>- Suivi et évaluation genre du personnel</li> </ul> <p>Inputs du PNUD</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Appui technique genre au recrutement du nouveau personnel</li> <li>- Réserve du 20% du budget au financement des activités genre</li> </ul>

ETAPES	LIGNES D' ACTIONS	APPLICATION PRATIQUE
<b>9. Définition du cadre institutionnel de gestion</b>	La description du cadre institutionnel doit clarifier l'exigence de l'équilibre dans la composition des organes de pilotage et de supervision du Programme et la nécessité pour ses membres d'en suivre et d'en évaluer régulièrement la performance genre. Si l'analyse de situation a révélé des faiblesses à ce niveau, le Projet doit expliciter les mesures envisagées pour renforcer les capacités genre de cet organe.	Le cadre institutionnel de gestion doit être équilibré du point de vue genre.  Une supervision genre sensible de la réalisation des objectifs et résultats du Projet est assurée.
<b>10. Cadre de suivi-évaluation (indicateurs)</b>	Les indicateurs de mesure de l'avancement du Projet sur chaque objectif et résultat stratégique doivent inclure  - le degré d'intégration du genre parmi les bénéficiaires (le % de femmes et d'hommes participant aux activités planifiées, leur participation relative aux ressources et décisions), - le degré de prise en compte de leurs besoins et intérêts spécifiques, - les changements intervenus dans les écarts femmes/hommes de départ, - les impacts de ces changements sur le contexte  Une stratégie de diffusion des acquis du Projet avec la perspective genre doit être intégrée au cadre de suivi évaluation du Programme/projet.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Au moins 30% des produits de l'Observatoire sont désagrégés par sexe</li> <li>2. Les indicateurs du cadre de résultats et de ressources de l'UNDAF et de tout programme/projet de développement demandeur disposent désormais de données désagrégés par sexe.</li> <li>3. Les femmes et les hommes participent équitablement aux activités aux ressources, bénéfices et décisions de l'Observatoire.</li> <li>4. Les performances genre du projet sont capitalisées et diffusées</li> </ol>
<b>11. Analyse des risques externes et facteurs d'influence</b>	Parmi les risques du Projet, toutes les barrières à la participation équitable des femmes et des hommes liées aux inégalités de départ doivent être mentionnées. Des mesures d'accompagnement doivent être prévues pour aider les bénéficiaires à les surmonter (charge de travail, accès aux informations, aux ressources, au pouvoir de décision ...)	Les barrières socioculturelles qui risquent d'empêcher la participation équitable des femmes et des hommes sont identifiées et des mesures prises pour les surmonter avant la fin de la première année de l'exécution.
<b>12. Spécification des obligations préalables</b>		
<b>Annexes</b>	Présenter les indicateurs sexo-spécifiques du cadre de résultats du Projet qui sont disponibles.	Cadre de résultats du Projet avec la colonne indicateurs de performance sexo-spécifiques déjà connus.  Tableau d'analyse d'impact ex ante des effets attendus du Projet sur les inégalités femmes/hommes

### 3. Cas pratique d'application de ces lignes directrices à la formulation de la phase 2 du Projet d'Appui à la Cour Constitutionnelle

ETAPES	LIGNES D' ACTIONS	APPLICATION PRATIQUE
<p><b>1. Analyse de situation</b></p> <p>1.1. <i>Description du sous-secteur</i></p> <p>1.2. Description et analyse genre de la stratégie sectorielle du pays</p> <p>1.3. Justification de l'appui genre du PNUD aux domaines prioritaires d'action du Projet</p>	<p>L'analyse de situation ressort les données désagrégées par sexe sur les rôles sociaux (qui fait quoi), ressources, bénéfices, décisions, facteurs d'influence (âge, ethnie, statut socio-économique, instruction, milieu de résidence...), les problèmes à résoudre pour les parties prenantes (bénéficiaires, partenaires d'exécution publics et privés...)<sup>4</sup></p> <p>Les objectifs, cibles et indicateurs de performance genre inscrits dans la stratégie sectorielle du pays sont décrits. .</p> <p>Les forces, faiblesses, opportunités, contraintes dans le domaine genre des interventions du PNUD, des autres Agences des NU et intervenants de développement sont précisées.</p>	<p><i>1.1. Description du sous-secteur</i></p> <p>Au niveau des institutions publiques de Sao Tomé, l'inégalité femmes/hommes est de 42 % favorable aux hommes pour la participation et de 25,7 % favorable aux hommes pour la décision.</p> <p>Au niveau de la Cour Constitutionnelle, la mission, les objectifs, politiques, stratégies, activités, procédures et budget de la Cour Constitutionnelle n'intègrent pas encore le genre. Ses ressources humaines sont marquées par une inégalité femmes/hommes de 50 % favorable aux hommes pour la participation et de 72 % pour la décision.</p> <p><i>1.2. Description et analyse genre de la stratégie sectorielle du pays</i></p> <p>L'amélioration de la gouvernance politique, la réforme des institutions publiques et le renforcement des capacités sont inscrits dans le Programme d'Actions Prioritaires du Gouvernement pour la Bonne Gouvernance et la réduction de la pauvreté 2006-2008. La Stratégie Nationale genre du pays vise expressément "l'égalité et l'équité de participation des femmes et des hommes dans toutes les instances de décision et d'exécution politiques et économiques aux niveaux national et local" Les faiblesses actuelles de la Cour Constitutionnelle par rapport à l'intégration transversale du genre contrarient la réalisation de ces objectifs nationaux de développement.</p> <p><i>1.3. Justification de l'appui genre du PNUD aux domaines prioritaires d'action du Projet</i></p> <p>La stratégie sectorielle du pays met à l'actualité de nouveaux besoins d'appui genre à considérer. L'évaluation de la première phase d'appui du Projet PNUD a montré la nécessité d'améliorer l'efficacité et la viabilité du Projet par une amélioration de l'évaluation ex ante de sa faisabilité, de la qualité du management par résultats du projet, de ses procédures de suivi-évaluation et de gestion des ressources humaines et financières avec une plus grande attention portée au genre. L'intégration du genre dans les domaines d'actions du PNUD contribue à cet objectif en vertu du CPD 2002-2007. (cf infra : indicateurs de performance du Projet)</p>

<sup>4</sup> Le PNUD propose plusieurs cadres d'analyse genre de référence reproduits en annexe pour aider à la réalisation de cette analyse de situation genre selon qu'elle s'applique à la fois au niveau macro-économique, institutionnel et communautaire (framework 1), au niveau communautaire (framework 2), aux politiques/stratégies (framework 3) ou aux organisations ou institutions (framework 4).

ETAPES	LIGNES D' ACTIONS	APPLICATION PRATIQUE
<p><b>2. Diagnostic stratégique des domaines d'actions prioritaires à appuyer</b> (vision/problèmes)</p>	<p>Le point de vue des femmes et des hommes concernés par le Projet et la vision genre du PNUD sont pris en compte pour fixer ensemble le choix des problèmes prioritaires. Le lien entre les indicateurs des inégalités de départ femmes/hommes et les manifestations, causes et conséquences des problèmes prioritaires est établi.</p>	<p>Les discussions menées avec les partenaires à la mise en œuvre du Projet ont retenu comme prioritaires l'intégration des questions de genre à</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aux politiques,</li> <li>- aux stratégies,</li> <li>- aux activités,</li> <li>- aux procédures et</li> <li>- au budget de la Cour Constitutionnelle</li> </ul>
<p><b>3. Identification et analyse des différentes alternatives stratégiques</b></p>	<p>Pour chaque alternative stratégique, le point de vue des femmes et des hommes concernés par le Projet est équitablement recherché. Une analyse d'impact genre a évalué les coûts/bénéfices humains et financiers de chaque alternative sur les femmes et les hommes et leur acceptabilité par les concerné(e)s. Les conséquences pour les objectifs du Projet d'une non prise en compte des inégalités genre dans chaque alternative stratégique sont expliquées.</p>	<p>Les pistes de partenariat potentiel suivantes ont été identifiées de concert avec les femmes et les hommes des niveaux décisionnels et exécutifs de la Cour Constitutionnelle pour réduire les inégalités genre de départ :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aux activités,</li> <li>- aux procédures et</li> <li>- au budget de la Cour Constitutionnelle</li> </ul> <p>Leur analyse coûts/bénéfices menée avec les partenaires a conclu à la faisabilité pratique d'un appui méthodologique du PNUD à une 'intégration transversale des questions de genre à la stratégie d'exécution des activités du Projet et à son budget.</p>
<p><b>4. Choix de la stratégie d'intervention</b></p>	<p>La justification de l'engagement du PNUD dans le projet énonce clairement les considérations techniques et les considérations de genre qui justifient sa faisabilité, sa pertinence, son efficacité et sa viabilité (mettre ici en évidence sa contribution à la justice sociale et aux objectifs d'égalité et d'équité de genre).</p>	<p>Le PNUD concentrera sa contribution à la réduction des inégalités genre qui affectent la Cour Constitutionnelle à l'intégration d'une stratégie genre dans l'exécution et le financement des activités du Projet au regard de</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sa faisabilité technique et sociale établie de concert avec les partenaires</li> <li>- sa pertinence puisque cette option permet de réduire l'influence négative des inégalités genre sur la performance des activités de la Cour Constitutionnelle</li> <li>- son efficacité : la prise en compte des contraintes et impacts défavorables des inégalités genre contribuera à une meilleure réalisation des objectifs et résultats du Projet</li> <li>- sa viabilité : A travers cette option, le PNUD contribue à la pérennisation des acquis de son appui par une meilleure justice sociale et équité de genre conformément à ses objectifs institutionnels.</li> </ul>
<p><b>5. Définition des objectifs et des résultats stratégiques</b></p>	<p>L'objectif global et les objectifs spécifiques du Projet prennent en compte les besoins et intérêts des femmes et des hommes (tels que documentés dans l'analyse de situation) et corrigent les inégalités de départ relevées.</p>	<p>L'objectif de la stratégie genre du Projet est de réduire les inégalités genre dans la mise en œuvre des activités du Projet et d'amorcer la prise en compte du genre dans le budget du Projet pour améliorer son efficacité globale. Le résultat stratégique qui en est attendu est une réduction documentée des effets défavorables des inégalités genre du contexte sur la qualité d'exécution et de gestion des activités et du budget du Projet.</p>

ETAPES	LIGNES D' ACTIONS	APPLICATION PRATIQUE
<b>6. Choix des activités</b>	<p>Les activités de conscientisation et de développement de capacités genre d'exécution du Projet sont décrites ici si l'analyse de situation avait montré une faisabilité des capacités genre des partenaires chargés ou impliqués dans la mise en œuvre du projet.</p> <p>La stratégie genre à respecter dans l'exécution de toute activité doit être clarifiée : par exemple : diagnostic systématique des inégalités genre de départ, fixation d'objectifs et d'indicateurs de réduction des inégalités genre, précision des mesures d'accompagnement destinées à réduire les inégalités de genre (Ex quotas de participation par sexe aux activités, résultats, objectifs ...)</p>	<p>Les mesures d'accompagnement suivantes s'appliqueront à toutes les activités du Projet pour la réalisation de ce résultat stratégique:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identification participative et mesure des inégalités femmes/hommes</li> <li>- identification des objectifs et indicateurs de réduction des inégalités genre</li> <li>- choix des mesures d'accompagnement destinés à réduire les inégalités de genre</li> <li>- suivi évaluation des résultats, effets et impact sur la réduction des inégalités à l'issue de la réalisation des activités</li> <li>- capitalisation et diffusion des meilleures pratiques genre du Projet dans le contexte institutionnel</li> </ul>
<b>7. Confection du cadre logique</b>	<p>Le cadre logique du projet doit être confectionné avec des indicateurs de performance sexo-spécifiques</p>	<p>Les capacités des acteurs du Projet seront renforcées pour rendre genre sensible les indicateurs de performance genre attendus de chaque objectif et résultat du Projet</p>
<b>8. Spécification des inputs et du budget</b>	<p>La dimension genre convenue avec le Gouvernement pour ses inputs doit être explicitée : exemple personnel équilibré du point de vue genre, compétences opérationnelles genre exigées dudit personnel, assurer au moins une personne ressource du Projet avec une expertise genre à partager ....</p> <p>La dimension genre des inputs du PNUD doit aussi être explicitée : un % donné du budget global du Projet doit être réservé pour financer les mesures d'accompagnement destinées à assurer que les effectifs et qualifications des personnels du Projet sont équilibrés du point de vue genre, les coûts de conscientisation et de formation genre nécessaires à la mise en œuvre des activités, les coûts de la collecte, du traitement et de la diffusion des données désagrégées par sexe au démarrage et chaque année....</p>	<p>Le Gouvernement mettra en place les inputs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cadre institutionnel de gestion et de suivi évaluation : composition par sexe, procédures de suivi-évaluation genre des résultats</li> <li>➤ Structure par sexe de l'effectif du Personnel de mise en œuvre par niveau de qualification :</li> <li>➤ Descriptions de postes incluant la sensibilité et la compétence genre</li> </ul> <p>Le PNUD mettra en place les moyens matériels techniques et financiers suivants pour une application effective de l'option D à l'ensemble des activités du projet à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ conscientisation et formation du personnel du Projet en Genre</li> <li>➤ intégration des aspects genre dans les modules de formation technique du personnel de la Cour Constitutionnelle</li> <li>➤ conscientisation et formation des membres du cadre institutionnel de gestion aux procédures de suivi-évaluation des performances genre du Projet et de son personnel</li> <li>➤ renforcement des capacités du personnel en production des données désagrégées par sexe sur les inégalités genre liées à chaque activité</li> <li>➤ renforcement des capacités du personnel à désagréger par sexe des indicateurs de performance du Projet</li> <li>➤ renforcement des capacités du personnel à développer des procédures de gestion et de suivi-évaluation genre sensibles</li> </ul>

ETAPES	LIGNES D' ACTIONS	APPLICATION PRATIQUE
<b>9. Définition du cadre institutionnel de gestion</b>	La description du cadre institutionnel doit clarifier l'exigence de l'équilibre dans la composition des organes de pilotage et de supervision du Programme et la nécessité pour ses membres d'en suivre et d'en évaluer régulièrement la performance genre. Si l'analyse de situation a révélé des faiblesses à ce niveau, le Projet doit expliciter les mesures envisagées pour renforcer les capacités genre de cet organe.	Le cadre institutionnel de gestion et de suivi-évaluation du Projet comprend avec une représentation équitable des femmes et des hommes  Une attention spéciale doit être accordée à l'intégration du genre dans toutes les activités des institutions prévues pour animer le cadre institutionnel de gestion et de suivi-évaluation du Projet
<b>10. Cadre de suivi-évaluation (indicateurs)</b>	Les indicateurs de mesure de l'avancement du Projet sur chaque objectif et résultat stratégique doivent inclure  - le degré d'intégration du genre parmi les bénéficiaires (le % de femmes et d'hommes participant aux activités planifiées, leur participation relative aux ressources et décisions), - le degré de prise en compte de leurs besoins et intérêts spécifiques, - les changements intervenus dans les écarts femmes/hommes de départ, - les impacts de ces changements sur le contexte  Une stratégie de diffusion des acquis du Projet avec la perspective genre doit être intégrée au cadre de suivi évaluation du Programme/projet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 30 % au moins des activités du Projet sont mises en œuvre conformément à sa stratégie genre</li> <li>➤ Les inégalités genre prises en compte par l'option D ont été réduites de X % (à définir d'accord parties)</li> <li>➤ Au moins 30 % des usagers et du personnel de la Cour Constitutionnelle considèrent qu'elle contribue mieux à la réduction des inégalités de genre du contexte dans ses activités et son organisation interne</li> <li>➤ Au moins 30 % d'entre eux considèrent qu'elle est du coup plus efficace et plus performante par rapport à sa mission et à ses objectifs.</li> <li>➤ 20 % des ressources budgétaires du Projet ont été consacrées au financement de la mise en œuvre de la stratégie genre du Projet</li> <li>➤ Les performances du Projet en matière de genre ont été capitalisées et diffusées pour influencer la réduction des inégalités genre de son contexte institutionnel</li> <li>➤ Les procédures d'exécution et de suivi-évaluation des activités de la Cour Constitutionnelles sont devenues davantage genre sensible</li> </ul>
<b>11. Analyse des risques externes et facteurs d'influence</b>	Parmi les risques du Projet, toutes les barrières à la participation équitable des femmes et des hommes liées aux inégalités de départ doivent être mentionnées. Des mesures d'accompagnement doivent être prévues pour aider les bénéficiaires à les surmonter (charge de travail, accès aux informations, aux ressources, au pouvoir de décision ...)	Les compétences techniques et stratégiques d'appui à l'intégration du genre dans les activités de la Cour Constitutionnelle risquent de ne pas se trouver dans le Pays. Les ressources électroniques du PNUD seront exploitées pour contourner ces contraintes
<b>12. Spécification des obligations préalables</b>		
<b>Annexes</b>	Présenter les indicateurs sexo-spécifiques du cadre de résultats du Projet qui sont disponibles.	Cadre de résultats du Projet avec la colonne indicateurs de performance sexo-spécifiques déjà connus.  Tableau d'analyse d'impact ex ante des effets attendus du Projet sur les inégalités femmes/hommes

**Annexe 3 : Proposition de Plan d'Actions pour l'intégration du genre dans le Programme du PNUD Sao Tomé**

## PROPOSITION DE PLAN D'ACTION POUR L'INTEGRATION DU GENRE DANS LA FORMULATION DES PROGRAMMES ET PROJETS

Objectif stratégique transversal du CPD 2007-2011 : Intégrer de façon performante le genre dans la réalisation des six résultats stratégiques visés par le CPD 2007-2011							
Résultats	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Stratégies	Activités	Calendrier	Moyens nécessaires)
<b>R1. L'information et les ressources d'appui pertinentes au renforcement des capacités d'élaboration et de mise en œuvre de la stratégie transversale genre du Programme du PNUD 2007-2011 est mobilisée</b>	Note de service de désignation du Point Focal Genre	Représentant Résident		Désigner un point focal genre bien positionné dans l'organigramme hiérarchique du PNUD pour appuyer le Représentant Résident dans la coordination technique du processus d'intégration transversale du genre dans le Programme et l'organisation interne du PNUD avec des TDR, des indicateurs de performance et des moyens d'actions clairs	Responsabiliser un cadre du Programme sur la facilitation du processus de l'intégration transversale du genre à 25% de son temps la première année et à 15% de son temps les années suivantes		
	TDR du point focal genre	Point focal genre	Chargés de Programmes et de Projets du PNUD	Collecter et compiler dans un document de travail du Bureau toutes les statistiques désagrégées par sexe disponible à Sao Tomé sur les secteurs de développement qui peuvent contribuer à la réalisation des six résultats stratégiques prioritaires du CPD 2007-2011	Relever et regrouper par domaine et par résultat stratégique les statistiques désagrégées par sexe qui existent (statistiques de pauvreté, recensement de la population, enquête démographie santé, statistiques administratives ...)		Fonds TTF ...
	Profil genre des indicateurs du cadre de suivi et évaluation du Programme UNDP 2007-2011 <sup>5</sup>		Partenaires nationaux à la formulation des projets et programmes	Mettre à la disposition de tous les Responsables, Chargés de Programme et de Projet ce répertoire interne des statistiques désagrégées par sexe par domaine d'action prioritaire du Programme	Imprimer, reproduire et distribuer à tout le personnel le recueil de statistiques désagrégées par sexe constitué et donner les références d'accès aux ressources électroniques rassemblées		
	Boîte à outils pour l'intégration du genre aux activités et à la gestion du PNUD Sao Tomé		Partenaires nationaux à la formulation des projets et programmes	Créer une base de données électronique maison par domaine des ressources, d'outils méthodologiques, de bonnes pratiques de référence proposées par le PNUD pour guider l'intégration du genre dans les programmes, projets et organisation interne des Bureaux de pays			
			Partenaires nationaux à la formulation des projets et programmes	Compléter la base de ressources méthodologiques avec les outils pertinents identifiés au niveau des autres intervenants de développement et les points focaux des autres agences des Nations Unies			
			Partenaires nationaux à la formulation des projets et programmes	Mettre en réseau avec les autres membres du Personnel cette base de données électroniques maison et externe pour servir de ressources internes d'auto-formation			

<sup>5</sup> Voir annexe 1 une proposition de canevas pour l'élaboration de ce profil genre

Résultats	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Stratégies	Activités	Calendrier	Moyens nécessaires)
<b>R2. La stratégie genre du Bureau du PNUD pour 2007-2011 est formulée</b>	<p><i>Profil genre des indicateurs du cadre de suivi et évaluation du Programme UNDP 2007-2011 validé avec les partenaires du PNUD</i></p> <p><i>Objectifs et indicateurs de performance genre du cadre de suivi et évaluation du Programme UNDP 2007-2011</i></p> <p><i>Rapports des réunions périodiques de concertation et de suivi avec les partenaires des objectifs et indicateurs de performance genre du Programme UNDP 2007-2011</i></p>	Ass du Rep Res chargé des Programmes	<p><i>Point Focal Genre</i></p> <p><i>Chargés de Programmes et de Projets du PNUD</i></p> <p><i>Partenaires nationaux du Programme</i></p>	<p><i>Présenter et valider ce profil des inégalités femmes/hommes de départ des différents domaines d'appui potentiels du Programme sont discutés avec les partenaires à l'exécution par domaine d'action</i></p> <p><i>Déterminer avec ces partenaires les objectifs et indicateurs de performance genre de chaque domaine d'action du Programme CPD à l'horizon 2011</i></p> <p><i>Mettre en place un mécanisme de suivi-évaluation annuel concerté de leur évolution au fur et à mesure de l'évolution du programme</i></p>	<p>Saisir l'opportunité d'une rencontre du PNUD et de ses partenaires pour mettre à l'agenda le point sur la présentation des indicateurs d'inégalité entre femmes/hommes de départ dans les domaines d'action du PNUD et la détermination des objectifs de réduction de ces inégalités visés à l'horizon 2011 (cette session ou partie du programme peut bien être animée par une consultante nationale genre imprégnée du processus)</p> <p>Profiter des revues annuelles du programme pour y inclure le point appréciation de la performance genre a l'agenda</p>		

Résultats	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Stratégies	Activités	Durée	Moyens nécessaires)
<b>R2. La stratégie genre du Bureau du PNUD pour 2007-2011 est formulée</b>	<i>Rapport de diagnostic organisationnel genre et de plan d'action</i>	<i>Chargé des Programmes et des Projets</i>	<i>Point focal genre</i>	<i>Intégrer le genre de façon transversale dans la formulation/planification/ budgétisation, mise en œuvre et suivi-évaluation du genre dans les programmes, projets et activités du PNUD selon les lignes d'actions recommandées</i>	Utiliser les ressources d'autoformation, l'appui-conseil du Point focal Genre, le Global Knowledge Network et les échanges avec les collègues pour intégrer le genre de façon systématique à toute formulation de projet et de programme, à son suivi et à son évaluation	<i>Activité permanente</i>	
	<i>Stratégie d'intégration du genre à la communication</i>	<i>Ass du Rep Res chargé de l'Administration</i>		<i>Mener un diagnostic organisationnel genre</i>	Utiliser les ressources d'autoformation, l'appui-conseil du Point focal Genre, le Global Knowledge Network et les échanges avec les collègues pour réaliser et valider en interne le diagnostic organisationnel genre du PNUD Sao Tomé		
				<i>Formuler un plan d'intégration du genre dans l'administration, les finances et la gestion du personnel avec un budget réaliste et un calendrier de mise en œuvre précis de 2007 à 2011</i>	Utiliser les ressources d'autoformation, l'appui-conseil du Point focal Genre, le Global Knowledge Network et les échanges avec les collègues pour utiliser les résultats du diagnostic organisationnel genre dans la proposition d'une stratégie de développement organisationnel genre du PNUD Sao Tomé assortie d'un plan d'action chiffré		
	<i>Document de stratégie genre du PNUD Sao Tomé</i>	<i>Tout le personnel professionnel du PNUD</i>		<i>Fixer les 5 axes stratégiques majeurs de la mise en œuvre de la stratégie genre du PNUD à Sao Tomé selon Direct Line 11</i>	Capitaliser toutes les informations et expériences acquises pour préciser les 5 axes stratégiques à prioriser dans l'élaboration de la stratégie genre du pays		
		<i>Ass du Rep Res chargé des Programmes</i>		<i>Adapter les outils d'évaluation de la performance des projets programmes appliqués au bureau selon le genre</i>	Capitaliser toutes les informations et expériences acquises pour établir les critères d'évaluation de la performance genre dans la gestion des programmes et projets du CIPD 2002-2011		
		<i>Ass du Rep Res chargé de l'Administration</i>		<i>Réviser toutes les définitions de poste en incluant la sensibilité, la compétence et les critères de performance genre en partenariat avec les titulaires desdits postes</i>	Recueillir des titulaires des différents postes leurs propositions de révision de leur définition de fonction avec intégration transversale du genre, les apprécier et les améliorer pour proposer au Représentant-Résident une nouvelle nomenclature des emplois et des fonctions et les nouvelles procédures d'évaluation de la performance genre du personnel		
	<i>Point Focal Genre</i>		<i>Tout le personnel</i>	<i>Elaborer le document de stratégie genre du PNUD Sao Tomé</i>	Intégrer l'ensemble des éléments précédents dans le document de stratégie genre et le valider au cours d'un atelier interne		

Résultats	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Stratégies	Activités	Durée	Moyens nécessaires)	
<b>R2. La stratégie genre du Bureau du PNUD pour 2007-2011 est formulée</b>	<i>Note de service portant mise en place d'un groupe thématique genre interagences</i>	<i>Représentant Résident</i>	<i>Responsables des Bureaux des différentes Agences des Nations Unies à Sao Tomé</i>	<i>Promouvoir la constitution d'un groupe thématique genre interagences</i>	Discuter du principe avec les chefs d'agences et demander leurs propositions pour leur représentation au sein de ce groupe thématique Faire une note de service informant de la constitution du groupe thématique et responsabiliser le point focal PNUD pour sa coordination			
	<i>Rapports des réunions du groupe thématique genre interagences</i>	<i>Point focal genre PNUD et Point Focal genre FNUAP</i>		<i>Formuler un projet d'appui conjoint à la SNEEG</i>	Identifier les stratégies ou actions de la SNEEG qui rejoignent les objectifs et indicateurs de performance de réduction des inégalités genre convenues avec les partenaires du PNUD			
	<i>Document de projet d'appui PNUD/FNUAP à la SNEEG</i>	<i>Points focaux des Agences des NU à Sao Tomé</i>	<i>Responsables des Bureaux des différentes Agences des Nations Unies à Sao Tomé</i>	<i>SURF-WA</i>	<i>Rédiger un manuel d'autoformation à l'intégration transversale du genre dans les Nations Unies sur une base interagences</i>	Recueillir les propositions des différents points focaux genre sur le contenu du Manuel Faire un arbitrage à la satisfaction de tout le monde pour utiliser des exemples de toutes les Agences pour élaborer le Manuel en insistant sur le fait que quelle que soit l'approche utilisée par n'importe quelle Agence, toute formulation de projet ou programme par exemple doit répondre à telle ou telle norme de qualité d'intégration du genre Recueillir les commentaires de tous les points focaux genre avant de finaliser le manuel		
	<i>Manuel d'autoformation interagences à l'intégration transversale du Genre à Sao tomé</i>	<i>Chargé de Communication</i>	<i>SURF-WA</i>		<i>Mener une campagne de relations publiques autour de la diffusion du document de stratégie genre et du manuel d'autoformation à l'intégration transversale genre des Nations Unies</i>	Veiller à l'équilibre femmes/hommes et à la sensibilité/compétence genre (pas femme ! ) des personnes à inclure dans le comité d'organisation, le choix des communicateurs, les journalistes, les invités ...à cette manifestation		
<i>Dépliant de présentation de la stratégie genre du PNUD Sao Tomé</i>								

Résultats	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Stratégies	Activités	Durée	Moyens nécessaires)
<b>R3. Les capacités du personnel et des partenaires nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie transversale genre du Programme du PNUD 2007-2011 sont renforcées</b>	Rapports de renforcement de capacités genre du personnel et des partenaires	Point focal genre	Partenaires nationaux à la formulation des projets et programmes  SURF-WA  Réseau Global Knowledge Network  Fonds TTF	Actualiser les besoins de renforcement des capacités genre du personnel et des partenaires à formuler des programmes et projets genre	Envoyer une fiche à tous les membres du personnel et aux partenaires en leur demandant de lire le document "lignes d'actions pour la formulation des programmes/projets selon l'approche genre" pour indiquer leurs besoins de renforcement de capacités pour répondre aux normes de qualité dont le degré de respect sera contrôlé et sanctionné le moment venu par l'Ass du Rep Rés chargé des programmes et par l'Ass du Rep Rés chargé de l'évaluation du personnel) Tenir compte des réponses obtenues pour identifier le matériel de formation, élaborer les contenus, les exemples, cas pratiques, faire la formation et assurer le suivi et l'appui technique à la mise en œuvre de la formation Envoyer le rapport de formation à l'Ass Rep Rés chargé des Programmes et à l'Ass Rep Rés chargé de l'Administration		
				Créer une base de données électronique maison par domaine des ressources, d'outils méthodologiques, de bonnes pratiques de référence proposées par le PNUD pour guider l'intégration du genre dans les programmes, projets et organisation interne des Bureaux de pays			
				Compléter la base de ressources méthodologiques avec les outils pertinents identifiés au niveau des autres intervenants de développement et les points focaux des autres agences des Nations Unies			
				Mettre en réseau avec les autres membres du Personnel cette base de données électroniques maison et externe pour servir de ressources internes d'auto-formation			
		Renforcer les capacités genre du personnel en charge de la formulation des programmes et projets (actualiser ce renforcement de capacités tous les ans)					
		Renforcer les capacités genre des partenaires des programmes (actualiser ce renforcement de capacités tous les ans)					
		Représentant-Résident	Point focal Genre PNUD Sao Tomé				

Résultats	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Stratégies	Activités	Durée	Moyens nécessaires)
<b>R4. Les outils d'analyse, de formulation/ planification et de mise en œuvre et de suivi-évaluation) axés sur le genre sont utilisés dans les activités et la gestion interne du PNUD</b>	<i>Les outils d'analyse, de formulation/ planification et de mise en œuvre (suivi-évaluation) axés sur le genre ont été appliqués à la formulation, au suivi et à l'évaluation d'au moins 30 %des programmes et projets du portefeuille de manière satisfaisante</i>	<i>Point focal Genre</i>	<i>Tout le personnel et les points focaux genre des autres agences</i>	<i>Assurer le suivi et l'appui technique de l'application des acquis de la formation à la formulation des programmes et projets</i>	Répondre aux besoins d'appui pratique des collègues confrontés à des difficultés dans la mise en œuvre de la formation ou faire recours au Surf-wa ou au Réseau Global Knowledge Network pour avoir de l'aide ou mobiliser des consultants		
		<i>Ass du Rep Res chargé des Programmes</i>	<i>Chargés de Projets et de Programmes</i>	<i>Superviser de façon systématique la qualité de l'intégration du genre aux programmes et projets formulés</i>	Utiliser le check-list pour le contrôle de l'intégration du genre dans la formulation des projets/programmes pour faire reprendre tous les projets et programmes qui ne l'ont pas respecté D'autres checks-lists d'appui à l'intégration du genre dans le suivi et l'évaluation des projets seront inclus au document de stratégie genre et utilisés de la même manière		
		<i>Ass du Rep Res chargé de l'Administration et des Finances</i>	<i>Tout le personnel</i>	<i>Superviser de façon systématique la qualité de l'intégration du genre aux politiques, procédures, méthodes et outils de gestion administrative, de gestion du personnel et des finances</i>	Utiliser les critères de performance genre convenus avec chaque membre du personnel dans les entretiens d'évaluation du personnel pour inclure cette dimension dans l'évaluation de la performance, les promotions, avancements, primes...		
		<i>Chargé de Communication</i>	<i>Tout le personnel</i>	<i>Superviser de façon systématique la qualité de l'intégration du genre à la communication interne et externe</i>	Contrôler tout document du Bureau qui sort pour vérifier si les statistiques utilisées sont désagrégées par sexe (dans le cas où cette information existe), si les conséquences sur les inégalités femmes/hommes des thématiques abordées sont identifiées et prises en compte ....cf "lignes d'actions..."		
		<i>Représentant Résident</i>	<i>Point focal genre Ass du Rep Res chargé des Programmes Ass du Rep Res chargé de l'Administration et des Finances Chargé de Communication</i>	<i>Evaluer chaque année la performance organisationnelle réalisée dans l'intégration du genre à la formulation des programmes projets, l'administration et les finances et formuler un plan d'amélioration pour l'année suivante</i>	Inclure systématiquement dans l'agenda des rencontres annuelles avec le personnel un point sur l'évaluation du degré de mise en œuvre du plan d'action genre et son amélioration pour permettre au point focal genre d'actualiser en conséquence chaque année le document de stratégie genre et au Chargé de Communication d'envoyer systématiquement aux personnel et partenaires ces mises à jour périodiques de la stratégie genre du pays		

## Annexe 5 : Canevas du Profil genre des Indicateurs de suivi et d'évaluation du Programme UNDP 2007-2011 à réaliser

### Annexe I Canevas du Profil genre des indicateurs du cadre de suivi et évaluation du Programme UNDP 2007-2011 à Sao Tome et Principe

Domaine thématique de l'UNDAF : Services sociaux de base (Santé, éducation, VIH/SIDA et environnement)							
Priorité ou buts nationaux : Développement des ressources humaines et accès aux services sociaux de base							
EFFETS UNDAF EFFET PROGRAMME PRODUIT	Indicateurs		Sources de vérification	Désagrégation par sexe des indicateurs de départ			
	Dénomination	Base de référence		A désagréger à 2007	Déjà désagrégés		
					% ♂	% ♀	Ecart à
<b>Effet de l'UNDAF 1 : D'ici 2011, un plus grand nombre de population vulnérable aura accès aux services sociaux de base de qualité et à un environnement sain à la RDSTP</b>	- IDH - Taux de mortalité maternelle - Taux de mortalité infantile - Taux de mortalité infanto – juvénile - Espérance de vie à la naissance	<b>0.604 (2003)</b> <b>100</b> <b>59%00</b> <b>96%00</b> <b>63,0</b>	RMDH (2005), RNDH Rapports des ODMs Rapports Admin sectoriels RGPH				
<b>L'accès des populations vulnérables aux services de santé de qualité a augmenté (300 000)</b>	- % de population par sexe et par age ayant accès aux services de santé de base. - Taux de satisfaction des clients des services de santé.	<b>n.d</b>  <b>n.d</b>	EDS Rapports annuels du MS  Enquête				
<b>La réponse au VIH/SIDA est intégrée dans les priorités nationales. (50 000)</b>	- Taux de prévalence du VIH dans la population. - Taux de prévalence du VIH chez les femmes enceintes. - Taux de prévalence du VIH parmi les jeunes 15-24 ans.	<b>1% (estimée)</b>  <b>1.5% (2005)</b>  <b>1.3% (2005)</b>	EDS  Enquête spécifique  EDS				

Domaine thématique de l'UNDAF : Services sociaux de base (Santé, éducation, VIH/SIDA et environnement)							
Priorité ou buts nationaux : Développement des ressources humaines et accès aux services sociaux de base							
EFFETS UNDAF EFFET PROGRAMME PRODUIT	Indicateurs		Sources de vérification	Désagrégation par sexe des indicateurs de départ			
	Dénomination	Base de référence		A désagréger à 2007	Déjà désagrégés		
					% ♂	% ♀	Ecart à
L'accès d'un grand nombre de populations à l'eau potable, à l'assainissement et à un environnement protégé est assuré (150 000)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % des zones forestières par rapport à la superficie des terres émergées.</li> <li>- Taux de prévalence des maladies d'origine hydrique (paludisme, diarrhée, typhoïde, parasitose intestinale, shistosomiase...)</li> <li>- Nombre d'instruments environnementaux (évaluations d'impact, traités internationaux) adoptés pour aligner des politiques environnementales nationales dans des normes internationales</li> </ul>	<p><b>99,3% (1999)</b></p> <p><i>n.d</i></p> <p>le PNEDD indique le besoin d'aligner politiques environnementales dans des engagements et principes globaux</p>	<p>Inventaire forestier</p> <p>Rapport de la Direction des Soins de Santé</p>				

Domaine thématique de l'UNDAF : Services sociaux de base (Santé, éducation, VIH/SIDA et environnement)							
Priorité ou buts nationaux : Développement des ressources humaines et accès aux services sociaux de base							
EFFETS UNDAF EFFET PROGRAMME PRODUIT	Indicateurs		Sources de vérification	Désagrégation par sexe des indicateurs de départ			
	Dénomination	Base de référence		A désagréger à 2007	Déjà désagrégés		
					% ♂	% ♀	Ecart à
Les institutions publiques sont renforcées afin d'assurer leur réforme et l'application transparente et égalitaire de la loi (1 150 000)	- Degré de satisfaction des citoyens par rapport au respect de leur droits et leur sécurité.	n.d.	Enquête				
	- % de conventions internationales ratifiées et intégrées dans la législation nationale.	n.d.	Rapport de suivi des conventions				
	- % de protocoles additionnels ratifiés et appliqués.	n.d.	Rapport de suivi des conventions				
Le système d'harmonisation et de la coordination de l'aide est mis en place (400 000)	Existence d'un système efficace de coordination des aides	Non	Rapports sectoriels Rapport sur l'exécution du PIP				
Décentralisation effective pour la redistribution du revenu national (400 000)	- % de populations satisfaites par rapport à la décentralisation	n.d.	Enquêtes				