



ADAPTATION FUND

3 Mars 2017

---

Adaptation Fund Board

**DOCUMENT D'ORIENTATION DESTINE AUX ENTITES DE  
MISE EN ŒUVRE SUR LA CONFORMITE A LA POLITIQUE  
DE GENRE DU FONDS D'ADAPTATION**

## I. Politique de genre du Fonds d'adaptation

1. Le Fonds d'adaptation (le Fonds) finance des projets et programmes concrets d'adaptation au changement climatique<sup>1</sup> visant les communautés vulnérables des pays en développement signataires du Protocole de Kyoto. La politique de genre (PG) du Fonds, basée sur des principes précis, et le Plan d'action pour le genre (PAG) qui l'accompagne<sup>2</sup>, validé en mars 2016, visent à intégrer les questions de genre et à garantir que les projets/programmes soutenus par le Fonds offrent aux femmes et aux hommes des chances égales de renforcer leur résilience, de remédier à leurs vulnérabilités différenciées et d'accroître leur capacité à s'adapter aux impacts du changement climatique. Le Fonds et ses partenaires de mise en œuvre se sont engagés à faire respecter les droits des femmes et des hommes en tant que droits humains universels et à atteindre l'objectif de l'égalité des sexes et l'égalité de traitement entre hommes et femmes, notamment par des efforts ciblés pour garantir la participation des femmes et des hommes et en traitant et atténuant les risques inhérents aux projets/programmes pour les hommes et les femmes dans le cadre des mesures d'adaptation concrètes financées par le Fonds.

2. Comme détaillé dans le PAG, les entités de mise en œuvre (EMO) contribuent à la mise en œuvre complète de la PG au niveau du Fonds lors de deux étapes clés : pendant le processus d'accréditation des EMO ; et tout au long du cycle de projet/programme, tant au niveau de l'EMO que du Conseil du Fonds d'adaptation (le Conseil). Lors de l'examen de la proposition de projet/programme, l'EMO, via le processus d'accréditation, doit déjà : 1) avoir démontré sa capacité et son engagement à se conformer à la PG ; 2) avoir identifié les actions et les procédures garantissant que les projets/programmes visent à résoudre les problèmes de genre, y compris la gestion des risques potentiels pour la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; et 3) disposer d'un plan ou d'un processus institutionnel clair pour la mise en œuvre de ces actions et procédures dans les meilleurs délais.

3. Ce document n'est **pas destiné à aider les EMO candidates à démontrer leur conformité à la PG pendant le processus d'accréditation** (pour plus de détails, voir également l'Annexe II de ce document)<sup>3</sup>. Il s'emploie plutôt à fournir des informations supplémentaires et des conseils pratiques aux EMO, notamment avec des exemples concrets, des recommandations et des suggestions, pour réaliser et évaluer la conformité à

---

<sup>1</sup>Un projet/programme d'adaptation concret se définit comme un ensemble d'activités visant à lutter contre les effets négatifs et les risques induits par le changement climatique. Ces activités visent à produire des résultats visibles et tangibles sur le terrain en réduisant la vulnérabilité et en augmentant la capacité d'adaptation des systèmes humains et naturels face aux impacts du changement climatique, notamment la variabilité climatique. Un programme d'adaptation est un processus, un plan ou une approche visant à apporter des solutions aux impacts du changement climatique et dont la portée est plus large que celle d'un projet individuel. Voir *Politiques opérationnelles et directives permettant aux Parties d'accéder aux ressources du Fonds d'adaptation*, par. 10-11. Disponible sur <https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/04/OPG-amended-in-March-2016.pdf>.

<sup>2</sup> Disponible sur [https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/04/OPG-ANNEX4\\_Gender-Policies-and-Action-Plan\\_approved-in-March-2016.pdf](https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/04/OPG-ANNEX4_Gender-Policies-and-Action-Plan_approved-in-March-2016.pdf).

<sup>3</sup> L'Annexe 9 du *Guide sur les normes d'accréditation* (reproduit à l'Annexe II du présent document) détaille les éléments et procédures permettant de garantir la conformité de l'EMO au mandat du Fonds en matière de genre pendant le processus d'accréditation. Disponible sur <https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/10/Guidance-on-Accreditation-Standards.pdf>.

la PG et intégrer les questions de genre tout au long du cycle des projets et programmes du Fonds. Ce point constitue l'objet principal de ce document.

4. La section 2 examine le lien entre la PG et la mise en œuvre opérationnelle par les EMO de la Politique sociale et environnementale (PSE) du Fonds. La section 3 détaille les différents composants et éléments que les EMO peuvent appliquer au sein d'une approche adaptée pour examiner et intégrer avec succès la dimension de genre dans la conception, la mise en œuvre et le suivi et évaluation des projets/programmes d'adaptation du Fonds.

## II. Lien entre la Politique de genre et la Politique sociale et environnementale (PSE)

5. Le respect de la PSE et de la PG est une exigence générale pour les demandes de financement des propositions de projet/programme par le Fonds<sup>4</sup>. La PG du Fonds stipule que « les projets et programmes sollicitant un financement du Fonds et ne revêtant aucune considération de genre ne recevront pas de ressources du Fonds » (par. 22). La PSE et la PG sont interdépendantes et se renforcent mutuellement. Les exigences de conformité des projets ou programmes à la PG doivent être considérées comme un complément et un renforcement de l'approche globale de la gestion des risques sociaux et environnementaux, détaillée dans le « Document d'orientation destiné aux entités de mise en œuvre sur la conformité à la politique sociale et environnementale du Fonds d'adaptation »<sup>5</sup>, mis à jour en juin 2016 pour tenir compte de l'adoption de la PG. Ce document détaille également le processus d'autoexamen et d'autoévaluation de la conformité des propositions à la PSE.

6. Les orientations fournies dans ce document doivent donc être examinées par les EMO conjointement avec le document d'orientation de la PSE. Ce document détaille les éléments qui doivent être pris en compte par les EMO pour incorporer le genre dans le cycle de projet/programme. Il s'agit notamment d'élargir l'intégration des considérations de genre et de l'autonomisation des femmes à la planification et à la conception des projets/programmes via une analyse des risques et des impacts et leur atténuation, de soutenir ces mesures dans la mise en œuvre et de mesurer les résultats sexospécifiques lors du suivi et de l'évaluation des performances et des résultats.

7. **Le Principe 5 Égalité des sexes et autonomisation des femmes** est l'un des 15 principes de la PSE – dont Principe 1 – Respect de la loi ; Principe 4 — Droits humains ; et Principe 6 — Droits fondamentaux du travail – qui **s'appliquent toujours à chaque projet/programme financé par le Fonds**, et pour lesquels les risques doivent être identifiés. En tant que tel, il diffère des principes applicables ou non à un projet/programme particulier (par exemple, Principe 8 — Réinstallation involontaire ; Principe 13 — Santé publique ; ou Principe 14 – Patrimoine physique et culturel).

8. La PG précise que les EMO seront tenues de réaliser **une évaluation initiale des questions de genre** pour sélectionner les indicateurs qui traitent les questions de genre et concevoir des dispositifs de mise en œuvre et de suivi qui cherchent à résoudre les problèmes

---

<sup>4</sup> Voir Annexe 5 des Politiques et directives opérationnelles (*Operational Policies and Guidelines – OPG*), *Critères d'examen des projets et modèle de proposition de projet*, mise à jour pour tenir compte de la PG. Disponible sur <https://www.adaptation-fund.org/document/opg-annex-5/> .

<sup>5</sup> Disponible sur <https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/07/ESP-Guidance-Revised-in-June-2016-Guidance-document-for-Implementing-Entities-on-compliance-with-the-Adaptation-Fund-Environmental-and-Social-Policy.pdf>.

de genre (par. 12). Cette évaluation initiale contribuera à identifier les risques inhérents au projet/programme pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, conformément aux exigences de la PSE. La conformité des propositions de projet/programme à la PSE et à ses considérations en matière de risques pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes doit être garantie par le système de gestion environnemental et social (SGES) de l'EMO. Il convient donc que le SGES soit renforcé par l'intégration d'une expertise des questions de genre à chaque fois que cela sera nécessaire.

9. Par exemple, les termes de référence pourraient inclure l'expertise des questions de genre comme domaine technique déterminant pour le recrutement des équipes de projet/programme<sup>6</sup>. Idéalement, toutes les équipes de projet/programme seront également familiarisées avec les concepts de genre comme l'approche visant l'intégration du genre, et avec les secteurs dans lesquels l'intervention d'adaptation a lieu. Il existe déjà de nombreuses « listes sectorielles de contrôle sensibles au genre » pour les analyses et évaluations des enjeux liés au genre, dont plusieurs ont été préparées par les partenaires d'exécution du Fonds<sup>7</sup>

10. L'EMO doit disposer d'une capacité suffisante en matière de genre au sein de la fonction de supervision des projets/programmes pour pouvoir s'acquitter de sa mission de supervision dans son travail avec les entités d'exécution (EE), ses partenaires d'exécution sur le terrain. Le PAG définit, parmi les responsabilités pour la mise en œuvre de la PG du Fonds, la capacité de l'EMO à « fournir un appui technique et un renforcement des capacités sur les questions de genre aux entités d'exécution, aux communautés locales et aux parties prenantes selon les besoins » (PAG, par. 7). L'EMO doit envisager de nommer un point focal sur les questions de genre au sein des équipes de projet/programme afin de faciliter les activités de communication et d'appui. L'équipe de projet/programme de l'EE doit viser autant que possible l'équilibre entre les sexes pour atteindre les femmes et les hommes de façon culturellement adaptée, mais aussi pour changer les perceptions et le discours liés au genre en donnant un exemple de bonne pratique.

11. Les EMO peuvent solliciter du Fonds un appui à la préparation sous forme de subventions pour l'assistance technique afin de renforcer davantage leurs propres compétences en matière de genre et les capacités des équipes, par exemple, via une formation sur le genre pour tout le personnel concerné de l'EMO.

---

<sup>6</sup> Dans son « Guide sur l'intégration des questions de genre dans les projets liés à l'énergie et au changement climatique » publié en 2014, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) fournit aux experts des questions de genre un exemple de termes de référence pour concevoir et mettre en œuvre des projets. Disponible sur [https://www.unido.org/fileadmin/user\\_media\\_upgrade/What\\_we\\_do/Topics/Women\\_and\\_Youth/Guide\\_on\\_Gender\\_Mainstreaming\\_ECC.pdf](https://www.unido.org/fileadmin/user_media_upgrade/What_we_do/Topics/Women_and_Youth/Guide_on_Gender_Mainstreaming_ECC.pdf).

<sup>7</sup> Par exemple, la Banque asiatique de développement (BAsD), une entité multilatérale de mise en œuvre (MIE) pour le Fonds, a développé des boîtes à outils spécifiques au genre, notamment pour l'agriculture, la santé, la réinstallation ou l'approvisionnement en eau et l'assainissement, disponible sur <https://www.adb.org/themes/gender/checklists-toolkits>.

### III. Orientations sur la démonstration de la conformité à la Politique de genre dans les projets et programmes du Fonds d'adaptation<sup>8</sup>

12. En tant que partenaires d'exécution du Fonds, les entités de mise en œuvre (EMO)<sup>9</sup> sont invitées, en application des Politiques et directives opérationnelles, à vérifier que les questions de genre sont bien traitées à différents stades de la conception et de la préparation, de l'évaluation et du suivi des projets/programmes. En outre, la Politique de genre (PG) souligne qu'il est important de veiller à ce que, tout au long du cycle de projet/programme du Fonds, les parties prenantes soient consultées de manière significative et dans le respect de l'égalité des sexes (par. 13). Cette section du document d'orientation fournit plus de détails sur les étapes et considérations pertinentes.

#### a. *Facteurs déterminants pour une consultation des parties prenantes visant à résoudre les problèmes de genre*

13. L'EMO doit consulter les parties prenantes à tous les stades du cycle du projet/programme en visant la résolution des questions de genre et l'égalité des sexes. Ces méthodes participatives sensibles au genre sont nécessaires pour relever le défi majeur de la sous-représentation des **femmes ou des hommes** dans les processus de consultation à tous les stades du cycle de projet/programme. Le fait de faciliter et soutenir activement la participation accrue des femmes en tant que parties prenantes importantes garantit l'inclusion de leurs besoins, préoccupations et capacités – souvent négligés – dans la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des projets/programmes.

14. La liste suivante fournit de plus amples détails sur certains principes, suggestions et recommandations concrets pour garantir une participation et une consultation visant à résoudre les problèmes de genre :

- Envisager de consulter les bénéficiaires/parties prenantes hommes et femmes à la fois séparément et en groupes mixtes. Dans certaines cultures, les hommes éviteront d'aborder certains sujets devant les femmes et vice versa. Lors de la définition des priorités ou objectifs de l'intervention d'adaptation, les femmes participant à des réunions ou à des ateliers mixtes hommes et femmes peuvent se ranger à l'avis des hommes. Dans les groupes exclusivement féminins, les femmes peuvent avoir aussi des suggestions culturellement appropriées sur la manière d'aborder les hommes et de les convaincre pour éviter une réaction brutale contre la participation croissante des femmes.
- Le choix du lieu et de l'horaire des réunions de consultation est crucial. Il est possible que les femmes et les hommes ne soient disponibles à des moments et des horaires différents. Le lieu de réunion doit être facile d'accès et commode pour les hommes ainsi que les femmes. Certains lieux de réunion peuvent nuire à la participation des femmes s'ils ne sont pas culturellement appropriés ou parce que les femmes ne sont

---

<sup>8</sup> Cette section s'inspire largement des guides et boîtes à outils mentionnés dans la bibliographie de ce document, en particulier les listes de contrôle incluses dans le guide du PNUD sur le genre, le changement climatique et l'adaptation au niveau communautaire ainsi que dans la note d'orientation de l'ONU/DC à l'intention du personnel sur l'intégration de la dimension de genre.

<sup>9</sup> Disponible sur <https://www.adaptation-fund.org/documents-publications/operational-policies-guidelines/>.

pas autorisées à rester dans un lieu public. Pour faciliter la participation des femmes aux réunions, il peut être nécessaire de prévoir des services de transport et de garde d'enfants, car elles sont souvent moins mobiles que les hommes.

- Envisager des moyens de communication appropriés. La forme de communication et les médias utilisés pour le partage d'informations et la sensibilisation des hommes et des femmes doivent tenir compte des différences entre les sexes en matière d'accès aux technologies de l'information (disponibilité et utilisation d'Internet ou de téléphones portables, par exemple) et d'alphabétisation. Il peut s'avérer nécessaire d'utiliser des formes de communication non écrites (radio, entretiens, brochures illustrées) pour atteindre les femmes les plus vulnérables.
- Envisager de fixer des quotas minimaux et des objectifs de progrès pour la participation des femmes et des hommes aux réunions de consultation, ateliers ou formations.
- Envisager des formats de réunion appropriés. Dans certains cas, les réunions, les ateliers ou formations doivent être organisés par du personnel féminin afin de permettre aux femmes d'être plus à l'aise pour participer activement.
- Faire un effort ciblé pour inclure des mécanismes nationaux de promotion des femmes<sup>10</sup> dans les efforts de consultation, notamment des ministères spécialisés dans les questions relatives aux femmes et aux jeunes et les agences pour l'égalité des sexes, et pas seulement l'Autorité désignée (AD). Cela peut inclure également des réseaux de femmes et des organisations de défense des droits des femmes et de l'égalité des sexes de la société civile ou du monde universitaire à l'échelon national et local. Les coopératives locales de femmes et de nombreuses organisations communautaires, souvent dirigées par des femmes et ciblant les services aux femmes et à leurs familles, devraient également être incluses.

#### **b. Évaluation initiale des questions de genre**

15. L'**évaluation initiale des questions de genre** est un outil permettant d'identifier les différences et de fournir des preuves empiriques sous forme de données qualitatives et quantitatives sur les rôles, activités, besoins, opportunités et défis ou risques pour les hommes et les femmes dans un contexte ou un secteur particulier. Elle est requise par la PG (par. 12) dans le cadre de l'élaboration de la proposition de projet/programme afin de garantir l'intégration de dispositions de mise en œuvre et de suivi visant à résoudre les problèmes de genre, notamment des indicateurs sexospécifiques.

16. Les informations et les données générées par l'évaluation initiale des questions de genre constituent la base d'éventuelles actions ultérieures d'intégration du genre par l'EMO tout au long du cycle de projet/programme. Elles orientent la planification et la conception du projet/programme et aident à identifier les activités visant à résoudre les problèmes de genre dans la phase de mise en œuvre, la budgétisation et le suivi et évaluation (pour plus de détails,

---

<sup>10</sup> Les mécanismes nationaux de promotion des femmes sont définis par les Nations Unies comme « un ensemble de structures coordonnées au sein et en dehors du gouvernement dont l'objectif est de parvenir à l'égalité des femmes avec les hommes dans tous les domaines de la vie » (Nations unies, 1999). Dans la plupart des pays, la structure centrale chargée de la coordination des politiques en matière d'égalité des sexes est un ministère ou un organisme gouvernemental.

voir les sections ci-dessous). Le secrétariat du Conseil du Fonds d'adaptation peut fournir une assistance sous forme de subvention aux entités nationales de mise en œuvre<sup>11</sup> pour la formulation du projet.

17. L'analyse initiale des questions de genre est nécessaire pour établir une base de données de référence au début du projet/programme, qui permettra de mesurer ultérieurement les progrès et les résultats de la mise en œuvre. Cette évaluation et les données pertinentes peuvent être générées de différentes manières, par exemple par des analyses documentaires, des consultations (entretiens individuels, discussions de groupe ou ateliers) ou par une enquête ou un projet de recherche. L'analyse peut également s'appuyer sur des données existantes<sup>12</sup>, telles que des statistiques nationales sur le genre ou des études universitaires sur le terrain ou des évaluations de la participation à des projets antérieurs ou similaires. Le recueil et la collecte des données doivent tenir compte des problèmes de genre et refléter les réalités des femmes et des hommes en ventilant les données non seulement par sexe (homme/femme), mais idéalement aussi par âge et autres facteurs de diversité tels que l'origine ethnique, pour répondre à des questions portant sur les préoccupations et les différences existantes entre les sexes.

18. L'évaluation des questions de genre doit préciser le contexte sexospécifique culturel et juridique dans lequel le projet/programme sera mis en œuvre, par exemple en s'appuyant sur la législation ou des documents officiels clés (provenant des mécanismes nationaux de promotion de la femme), ou sur des rapports provenant de sources diverses (rapports nationaux ONU Femmes ou de la CEDAW, rapports indépendants des ONG/OSC).

---

<sup>11</sup> Politique de genre du Fonds d'adaptation, par. 21.

<sup>12</sup> Par exemple, la Banque mondiale et les Nations Unies fournissent des statistiques de genre. Les bases de données Genderstats et Gender Statistics de la Banque mondiale sont disponibles sur <http://datatopics.worldbank.org/gender/>. L'Ensemble minimal d'indicateurs quantitatifs de l'égalité des sexes des Nations Unies est disponible sur <https://genderstats.un.org/#/home>

### **Encadré 1 : Recueil et collecte de données ventilées par genre**

Le manque de données ventilées est l'un des principaux obstacles à une évaluation précise de la manière dont les projets/programmes peuvent traiter les impacts climatiques différenciés sur les hommes et les femmes.

Si les **données ventilées par sexe** se concentrent uniquement sur la ventilation des données par sexe pour les hommes ou les femmes uniquement (par exemple, le nombre d'hommes et de femmes susceptibles de vivre dans la zone du projet), des **données ventilées par genre** sont également produites en s'attachant aux différentes réalités socio-économiques auxquelles les hommes et les femmes sont confrontés dans la lutte contre le changement climatique. Pour les données ventilées par genre, cela signifie qu'il faut examiner quel type de données est collecté et comment les questions relatives aux données sont formulées pour tenir compte des préoccupations et des différences existantes entre les sexes (par exemple, combien d'hommes et de femmes dans la zone du projet ont un revenu indépendant, sont conscients du changement climatique, font partie des organes de décision dans les communautés desservies).

En outre, étant donné que les communautés dans lesquelles les projets/programmes seront mis en œuvre constituent rarement des unités homogènes, il peut être important de ventiler les groupes d'hommes et de femmes respectivement selon d'autres identités sociales telles que l'âge ou l'origine ethnique afin de contrôler les avantages visant à résoudre les problèmes de genre. Par exemple, dans un projet d'accès à l'eau ou de sécurité alimentaire, il peut être utile de vérifier si les filles – souvent déscolarisées parce qu'elles participent aux tâches domestiques de plus en plus nombreuses face aux effets du changement climatique – sont libérées des contraintes imposées par la production alimentaire ou le transport de l'eau et peuvent désormais aller à l'école. De même, dans un projet axé sur l'éducation des femmes au changement climatique, l'information destinée aux femmes autochtones tributaires des forêts pourrait être très différente des approches visant à atteindre les femmes urbaines. Des données ventilées uniquement par sexe ne permettraient pas de saisir cet aspect dans l'analyse.

S'agissant des modalités de collecte de ces données, toute méthodologie doit inclure à la fois les femmes et les hommes (voir la section sur la consultation visant à résoudre les problèmes de genre) et parfois aussi des groupes de discussion divisés par âge ou origine ethnique. Par exemple, dans une évaluation participative avec des parties prenantes femmes et des hommes, dans certaines cultures, les femmes pourraient ne pas s'exprimer sur certaines questions devant les hommes ou vice versa. L'équipe chargée de collecter les données sur le terrain doit également comporter des femmes afin de garantir un meilleur accès aux participantes.

Source : <http://www.un.org/womenwatch/directory/docs/UNODC-GuidanceNote-GenderMainstreaming.pdf>

19. L'évaluation initiale des questions de genre doit être axée sur les **impacts différenciés du changement climatique sur les hommes et les femmes et leurs capacités différenciées à s'y adapter**. Elle doit par exemple mettre en évidence la manière dont les moyens de subsistance des hommes et des femmes peuvent être affectés différemment par le changement climatique en raison des rôles culturellement établis tels que la division du travail selon le sexe (s'occuper des enfants ou aller chercher de l'eau/du bois de chauffage) ou le droit légal à la propriété foncière ou immobilière. Elle doit non seulement décrire la situation et noter comment les hommes et les femmes sont affectés différemment par le changement climatique dans un contexte ou un secteur particulier, mais aussi analyser

*pourquoi* ces différences existent et persistent et les actions requises pour les surmonter. Les principales dimensions à examiner, applicables à tous les projets/programmes d'adaptation et à tous les secteurs, sont, entre autres :

- **Les impacts différenciés du changement climatique** sur les hommes et les femmes et les **capacités différenciées** à y répondre. En quoi ces impacts diffèrent-ils ? Qu'est-ce qui rend les hommes ou les femmes plus vulnérables aux effets du changement climatique ? Pourquoi ? Comment peut-on réduire ces vulnérabilités spécifiques au sexe et accroître les capacités d'adaptation des hommes et des femmes ?
- **L'accès aux ressources** (ressources matérielles telles que la propriété ou les finances, mais aussi le temps, les connaissances et les informations). Qui utilise quelles ressources ? Comment ? Où ? Pourquoi ?
- La **division du travail rémunéré et non rémunéré selon le sexe** entre « travail des hommes » et « travail des femmes ». Qui fait quoi ? Comment ? Où ? Quand ? Pourquoi ?
- **La structure de pouvoir fondée sur le sexe** qui valorise différemment et souvent de manière inégale les contributions et la participation des hommes et des femmes en matière de prise de décision et de contrôle. Qui contrôle et décide de quoi ? Qui participe à quoi ? Comment ? Où ? Quand ? Pourquoi ?

20. L'évaluation initiale des questions de genre doit être effectuée par un expert des questions de genre ou un responsable de projet/programme (membre du personnel de l'EMO ou consultant externe). Cet expert doit connaître le contexte national ou local et l'historique de l'action d'adaptation prévue, et avoir accès à une expertise technique spécifique au secteur. Il doit être disponible et avoir les ressources financières nécessaires pour collecter et analyser les données.

### ***c. Planification et conception de projets & programmes***

21. Pour être menée efficacement, l'évaluation initiale des questions de genre décrite ci-dessus doit permettre à l'EMO de préparer et concevoir une intervention d'adaptation qui vise à résoudre les problèmes de genre. À cet effet, elle doit identifier les principaux objectifs en matière d'égalité des sexes ainsi que des points d'entrée spécifiques pour intégrer des considérations de genre dans les objectifs identifiés du projet, un ensemble d'activités planifiées et de groupes de bénéficiaires et de participants ciblés, ainsi que dans les produits des interventions et les résultats souhaités à mi-parcours et finaux.

#### ***Buts/objectifs du programme et groupes cibles***

22. Dans la proposition de projet/programme, l'EMO doit définir comment le projet/programme contribue à renforcer l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et la capacité des interventions à répondre aux besoins d'adaptation des femmes et des hommes ciblés. Dans de nombreux cas, l'EMO pourra désigner un objectif sexospécifique : par exemple, l'autonomisation des agricultrices tributaires de l'agriculture de subsistance pluviale via la fourniture de services de vulgarisation agricole ciblés, afin de répondre à leurs besoins spécifiques. Dans l'énoncé de ses objectifs, l'EMO doit décrire les changements escomptés

pour les hommes et les femmes et se référer aux groupes cibles en termes de genre. Par exemple, au lieu de présenter les objectifs et résultats escomptés d'une intervention d'adaptation en promouvant globalement la sécurité alimentaire ou la pêche durable, les objectifs du projet/programme doivent cibler une augmentation de la capacité de production alimentaire des agriculteurs et des agricultrices pauvres ou le soutien aux moyens de subsistance des pêcheurs femmes et hommes en fonction de leurs besoins, préoccupations et capacités différenciés.

23. Voici quelques questions clés à examiner lors de l'intégration des questions de genre dans la formulation des buts et objectifs de projet/programme et des considérations sur les groupes cibles :

- Les objectifs du projet se réfèrent-ils explicitement aux hommes et aux femmes ?
- Un objectif spécifique et un résultat escompté répondent-ils aux besoins et préoccupations des femmes autant que des hommes ?
- Le but ou l'objectif apportera-t-il des améliorations spécifiques et, le cas échéant, différenciées, tant pour les femmes que pour les hommes ?
- Cela influence-t-il les relations femmes-hommes, y compris avec un engagement plus large de réformer les institutions, les mentalités ou d'autres facteurs qui freinent l'égalité des sexes, en tant que résultat souhaité ?
- Les bénéficiaires du projet (hommes et femmes) ont-ils été identifiés ? L'équilibre femmes-hommes est-il respecté au sein du (des) groupe(s) bénéficiaire(s) cible(s) ? Ou y a-t-il une intention délibérée de viser spécifiquement les hommes ou les femmes afin de renforcer l'égalité des sexes ?
- Des objectifs ont-ils été fixés pour inclure les questions de genre dans les activités de gestion des connaissances du projet ?

#### *Conception des activités de l'intervention*

24. Il convient d'identifier dans un premier temps les groupes de genre cibles de la mesure d'adaptation ainsi que les obstacles susceptibles d'empêcher les hommes ou les femmes de s'adapter au changement climatique, notamment à travers l'accès aux services et avantages du projet/programme. Dans un deuxième temps, les activités de l'intervention peuvent être conçues pour répondre aux besoins spécifiques et différenciés des hommes et des femmes. En particulier, ces interventions doivent permettre aux femmes de participer activement et ouvertement en tant qu'actrices et décideuses, par exemple lorsqu'une évaluation initiale a identifié une sous-représentation des femmes comme risque potentiel pour la réussite des activités du projet/programme.

25. À titre d'exemple, ces interventions pourraient être des activités de sensibilisation destinées à promouvoir la participation des femmes aux mesures de prévention des risques de catastrophe, telles que le partage d'informations via des systèmes d'alerte précoce ; le renforcement des capacités via des ateliers de formation et des outils développés, notamment en mettant l'accent sur les femmes en tant que « formateurs de formateurs ». Cela peut permettre de remédier aux différences ou lacunes de compétences techniques des femmes et des hommes dans les interventions technologiques, par exemple l'installation ou l'entretien de pompes à eau. Il est également possible de mettre l'accent sur l'autonomisation des

femmes au sein des communautés afin qu'elles assument un rôle de leader, par exemple dans les associations locales de gestion de l'eau ou les coopératives de production alimentaire.

26. Voici quelques questions clés à examiner lors de l'intégration des questions de genre dans la conception des activités de l'intervention :

- Les activités planifiées soutiennent-elles une adaptation réalisable, efficace et durable de la communauté dans son ensemble, en tenant compte des différents rôles, besoins, capacités et opportunités des femmes et des hommes ?
- Les activités planifiées impliquent-elles à la fois des hommes et des femmes ?
- Des activités supplémentaires sont-elles nécessaires pour s'assurer que les questions de genre sont bien explicitées (par exemple, formation sur le genre ou recherches supplémentaires) ?
- Qui sont les gagnants ou les perdants de cette activité spécifique ? Par exemple, les activités auront-elles un impact probable sur la charge de travail des hommes ou des femmes ? Des mesures correctives seront-elles nécessaires ?

*Cartographie des partenaires d'exécution potentiels tels que les entités d'exécution (EE) et les parties prenantes*

27. Une part importante de la conception de projet/programme consiste à identifier les potentiels partenaires et parties prenantes affectés par, ou susceptibles de faciliter, l'exécution du projet/programme en cours de planification, notamment les éventuelles entités d'exécution (EE) qui mettront en œuvre diverses parties du projet/programme sur le terrain. Les parties prenantes concernées doivent comprendre des spécialistes gouvernementaux des questions de genre ou des points focaux de ministères autres que l'Autorité désignée (AD), ainsi que des groupes, associations et réseaux de femmes et des organisations de promotion de l'égalité des sexes. Les groupes ou institutions locaux ou communautaires peuvent jouer un rôle important en identifiant les situations qui empêchent les femmes d'évaluer ou de bénéficier des activités et des résultats de la mesure d'adaptation prévue. L'EMO peut examiner si les groupes locaux ou les organisations communautaires, notamment les groupes ou associations de femmes, ont la capacité d'agir en tant qu'entité d'exécution dans certaines activités ou composantes du projet/programme, cela pouvant conduire au renforcement direct des capacités et à l'autonomisation des femmes locales.

28. L'EMO doit évaluer si une éventuelle EE est capable de mener des activités visant à résoudre les problèmes de genre. L'identification de partenaires d'exécution engagés pour l'égalité des sexes et l'aide apportée au renforcement de leurs capacités dans ce domaine peuvent être des éléments essentiels pour une mise en œuvre réussie de projets/programmes traitant les problèmes de genre.

29. Voici quelques questions clés à examiner lors de l'identification de partenaires d'exécution et parties prenantes potentiels :

- Les principales parties prenantes incluent-elles des individus ou des groupes ayant une approche genrée (par exemple des ministères des Femmes et/ou des Affaires

sociales, ou des agences ou commissions nationales pour l'égalité des sexes, ou des groupes de femmes de la société civile ou des organisations et réseaux de défense de l'égalité entre hommes et femmes) ?

- Qui exécutera le projet/programme prévu ? Parmi les partenaires potentiels, certains ont-ils les compétences et l'expertise nécessaires pour contribuer à intégrer la dimension de genre ?
- Doivent-ils recevoir une formation pour intégrer les questions de genre dans le cadre de l'exécution du projet/programme ?
- Les partenaires potentiels sont-ils favorables à l'égalité des sexes et disposés à garantir que les hommes et les femmes participeront à la mise en œuvre sur un pied d'égalité ?

### *Déterminer et suivre les résultats de projet/programme*

30. Les résultats du projet ou programme d'adaptation, c'est-à-dire les produits, services, politiques ou accords spécifiques résultant du projet/programme, constituent un autre point d'entrée pour l'intégration du genre. Cela en vue de s'assurer que les résultats escomptés répondent bien aux besoins, préoccupations et capacités différenciés des hommes et des femmes. Dans certains cas, il peut être utile de déterminer des résultats distincts pour les hommes et les femmes – par exemple la production d'un manuel de ressources destiné uniquement aux femmes pratiquant l'agriculture de subsistance dans une région spécifique. Ainsi, si la création d'un certain nombre de banques de semences communautaires est un résultat attendu pour accroître la sécurité alimentaire dans une région, les questions de genre pertinentes sont, notamment, la capacité des femmes locales à accéder aux banques de semences, pour déterminer quelles semences doivent être stockées et pour jouer un rôle de leader dans la gestion de ces banques, notamment en évaluant et en contrôlant les financements nécessaires à leur mise en place et leur maintenance.

31. Voici quelques questions clés à explorer lors de l'intégration des questions de genre dans la formulation des résultats de projet :

- Comment les mesures politiques, les produits ou services générés en tant que résultats du projet/programme d'adaptation vont-ils répondre aux préoccupations et aux besoins différenciés des femmes et des hommes ?
- Est-il nécessaire de définir des résultats distincts pour les hommes et les femmes ?

32. La **formulation d'indicateurs de projet/programme qui tiennent compte des problèmes de genre** est un élément essentiel du suivi des résultats et impacts sexospécifiques des produits attendus des projets/programmes. Ces indicateurs doivent être « SMART » (acronyme anglais de précis, mesurables, exacts, pertinents et délimités dans le temps<sup>13</sup>). Les indicateurs doivent examiner comment les différences entre les sexes sont atténuées ou traitées en termes de participation, prise de décision ou accès aux ressources. Ils doivent par exemple mesurer les progrès accomplis dans l'égalité d'accès des femmes et

---

<sup>13</sup>Consultez par exemple la liste de contrôle suivante sur [http://www.thehealthcompass.org/sites/default/files/strengthening\\_tools/IndicatorsSMARTcheck.pdf](http://www.thehealthcompass.org/sites/default/files/strengthening_tools/IndicatorsSMARTcheck.pdf).

des hommes aux opportunités et services et s'assurer que les activités et les résultats profitent autant aux femmes qu'aux hommes.

33. Tous les indicateurs doivent être ventilés par sexe le cas échéant (ainsi que par âge, classe ou origine ethnique pour identifier les sous-groupes d'hommes et de femmes). Par exemple, au lieu de cibler uniquement les femmes, un indicateur pourrait mesurer spécifiquement les améliorations de la situation des femmes autochtones. En effet, celles-ci sont confrontées à des défis d'adaptation très différents de ceux de leurs congénères masculins (en raison de la division du travail par sexe dans les cultures autochtones) ou d'autres femmes telles que les ouvrières agricoles. Les indicateurs doivent fixer des cibles vers un objectif de participation et de représentation égale des femmes et des hommes (avec, par exemple, en cas de point de référence trop faible, une augmentation progressive des cibles du projet tout au long de la période d'exécution), en particulier dans les processus de prise de décision et les organes du projet/programme.

34. Toutefois, s'il est important de se focaliser sur l'égalité de participation et de représentation, cela peut se révéler insuffisant. L'évaluation de l'égalité des chances et de l'accès pour les hommes et les femmes est souvent plus qualitative par nature, et axée sur les résultats des politiques, processus et interventions. De ce fait, l'EMO devrait envisager **d'utiliser des indicateurs qualitatifs tenant compte des problèmes de genre, en plus des indicateurs quantitatifs.**

#### **Encadré 2 : Indicateurs quantitatifs et qualitatifs tenant compte des problèmes de genre**

**Les méthodes quantitatives** de collecte de données produisent des résultats quantifiables, de sorte qu'elles se concentrent sur des problèmes qui peuvent être dénombrés. Un **indicateur quantitatif tenant compte des problèmes de genre** pourrait par exemple donner le nombre ou les pourcentages respectifs de femmes et d'hommes bénéficiaires de projet/programme ; les taux de participation ou d'inscription des hommes et des femmes aux programmes de sensibilisation (idéalement également ventilés par âge – garçons et filles ainsi que femmes et hommes – et/ou d'autres caractéristiques sociales – rural ou urbain, autochtone ou non autochtone, caste supérieure ou caste inférieure, etc.). Les indicateurs quantitatifs peuvent détecter des changements dans le traitement des questions de genre au fil du temps, par exemple une augmentation du nombre de femmes rurales accédant aux services de vulgarisation agricole à la fin du projet par rapport au point de référence au début du projet ; ou une augmentation du nombre de femmes à des fonctions de gestion ou de prise de décision au sein des communautés.

**Les méthodologies qualitatives** mesurent le vécu, les opinions, les comportements et les sentiments des individus. Un **indicateur qualitatif tenant compte des problèmes de genre** pourrait être axé sur les contraintes vécues par les femmes dans l'accès aux services de vulgarisation agricole ou leurs opinions sur la meilleure façon de surmonter ces obstacles et si elles concernaient un projet donné. Les données de ces indicateurs qualitatifs sont souvent collectées à l'aide de méthodologies participatives telles que des discussions de groupe et des outils de cartographie sociale. Les données qualitatives peuvent également être recueillies au cours d'enquêtes mesurant les perceptions et les opinions. Les résultats des indicateurs qualitatifs sensibles au genre sont généralement présentés sous forme d'évaluation descriptive, plutôt que par un simple nombre, pourcentage ou ratio.

Source : <https://www.oecd.org/dac/gender-development/44952761.pdf>.

35. Par exemple, si un indicateur de projet/programme peut mesurer le nombre d'agriculteurs et agricultrices bénéficiaires d'une formation à des méthodes de production alimentaire agroforestière durable, cela peut ne pas suffire à déterminer si la formation a répondu aux besoins différenciés des agricultrices et agriculteurs. L'EMO pourrait envisager d'inclure un autre indicateur qui évalue qualitativement si les matériels de formation ont suffisamment intégré les questions de genre et s'il y a eu une amélioration de la capacité des formateurs femmes et hommes à fournir une formation sur les méthodes de production alimentaire agroforestière sensible au genre.

36. Voici quelques questions clés à examiner lors de l'intégration des questions de genre dans la formulation des indicateurs de projet/programme :

- Des indicateurs ont-ils été élaborés pour mesurer les progrès vers la réalisation de chacun des objectifs ? Mesurent-ils, le cas échéant, les dimensions de genre de chaque objectif ?
- Les indicateurs sont-ils, dans la mesure du possible, ventilés par genre (c'est-à-dire divisés par sexe, mais aussi de manière à refléter des sous-catégories d'hommes et de femmes selon leur âge ou leur origine ethnique) ?
- Des objectifs sont-ils fixés pour garantir un niveau et une progression suffisants vers l'égalité des sexes, quantitativement et qualitativement, dans les activités (par exemple, des quotas progressifs pour la participation des hommes et des femmes) ?
- Les indicateurs ont-ils été conçus de manière à permettre un suivi sexospécifique et la collecte de données précises selon des méthodes culturellement adaptées (voir également Encadré 1) ?

#### *Budgets de projets/programmes sensibles au genre*

37. Lors de l'élaboration d'un projet/programme d'adaptation soutenu par le Fonds, les EMO doivent garder à l'esprit que toutes les ressources à allouer à une activité du Fonds pour relever des défis d'adaptation concrets dans les communautés vulnérables doivent offrir des avantages tant aux femmes qu'aux hommes. En outre, l'intégration du genre dans le cycle de projet/programme aura des implications sur le budget de ce dernier, par exemple pour financer des activités sexospécifiques telles que des campagnes de sensibilisation ciblant les femmes locales, en utilisant d'autres formes de communication non textuelles en plus des méthodes plus traditionnelles de communication textuelles ou Internet. Il ne suffit pas d'identifier les activités et interventions ciblées répondant aux besoins des hommes et des femmes. Les engagements en matière de genre dans la conception de projet/programme doivent être traduits par l'EMO en engagements budgétaires, sous forme d'allocations budgétaires adéquates.

38. Une méthode de budgétisation visant à résoudre les problèmes de genre<sup>14</sup> apporte une dimension concrète aux implications sexospécifiques de tout projet/programme du Fonds.

---

<sup>14</sup>La budgétisation visant à résoudre les problèmes de genre est un moyen de déterminer l'impact sur les femmes et les hommes des politiques relatives aux recettes et dépenses d'une organisation. Les budgets visant à résoudre les problèmes de genre sont censés être une application concrète des efforts d'intégration du genre. En effet, les mesures conçues pour promouvoir l'égalité femmes-hommes doivent être soutenues par une allocation des ressources nécessaires à cette fin. Ces budgets servent

Il ne s'agit pas de savoir si le projet dépense le même montant pour les femmes et les hommes, mais de faire en sorte que les mesures et activités des projets/programmes soient suffisamment financées pour répondre aux besoins d'adaptation différenciés des hommes et des femmes. Un budget visant à résoudre les problèmes de genre peut améliorer l'efficacité et l'efficience des dépenses du projet/programme. Il peut aussi créer plus de transparence et de redevabilité, et constituer un outil de mise en œuvre efficace des politiques. En effet, ces budgets permettent de vérifier si les allocations sont conformes aux buts et objectifs du projet/programme et aux engagements de l'EMO dans le cadre de la politique de genre, et si elles ont l'impact souhaité.

39. Par exemple, lors de l'allocation de fonds pour le personnel de projet/programme, un financement pourrait être prévu pour qu'une personne clé coordonne et assume des responsabilités de supervision des efforts d'intégration de la dimension de genre, y compris pour le recrutement d'experts/consultants en matière de genre, si nécessaire. Le budget du projet/programme peut également comprendre des ressources suffisantes pour une activité liée au genre, par exemple la formation du personnel du projet ou une formation aux questions de genre pour les entités d'exécution ou les communautés et parties prenantes locales.

40. Voici quelques questions clés à examiner lors de l'intégration des questions de genre dans l'élaboration du budget de projet/programme :

- Les apports financiers ont-ils été évalués pour garantir que tant les femmes que les hommes bénéficieront du projet/programme prévu ?
- Le budget alloue-t-il des ressources pour les activités d'intégration du genre ou l'assistance de spécialistes des questions de genre, le cas échéant ?
- Certaines activités nécessitent-elles des ressources supplémentaires pour assurer une mise en œuvre visant à résoudre les problèmes de genre ? Sont-elles budgétisées ?

#### **d. Mise en œuvre**

41. Au cours de la phase d'exécution, l'EMO doit s'assurer que l'intégration du genre dans la planification et la conception du projet/programme devient effective et que la mise en œuvre de ce dernier garantira la pérennité et la durabilité des résultats sexospécifiques après l'achèvement du projet. Par conséquent, il est essentiel que les membres de l'équipe de mise en œuvre du projet/programme possèdent des compétences sur les questions de genre. Elles auraient dû être évaluées (et les lacunes de connaissances comblées par des ateliers préparatoires/sessions de formation) lors de la planification du projet/programme. L'équipe EMO de mise en œuvre du projet/programme doit posséder une expertise adéquate sur les questions de genre, et les compétences dans ce domaine doivent être un critère d'embauche. L'EMO doit également encourager chacun de ses partenaires d'exécution à désigner son propre point focal pour les questions de genre, afin de faciliter l'échange avec les partenaires

---

d'outil de responsabilisation et de transparence, car ils montrent objectivement la valeur réelle des ressources destinées respectivement aux hommes et aux femmes. Pour plus d'informations, voir le manuel de formation d'ONU Femmes pour une budgétisation sensible au genre, disponible sur le lien <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2010/1/gender-responsive-budgeting-in-practice-a-training-manual>.

sur toute question de ce type. Idéalement, le personnel de l'EMO doit être pleinement conscient de toutes les questions d'intégration de la dimension de genre dans le projet/programme d'adaptation. Il doit être préparé et capable de soutenir techniquement une mise en œuvre visant à résoudre les problèmes de genre par les EE, le cas échéant. Même avec une planification et une conception complètes, la mise en œuvre nécessite toujours un suivi, notamment une identification des défis, obstacles et contraintes à une mise en œuvre visant à résoudre les problèmes de genre ou une identification des lacunes/défauts du processus de conception du projet, afin d'y remédier et de les atténuer pendant la mise en œuvre.

42. L'inclusion ciblée des femmes dans tous les processus de prise de décision et les activités de renforcement des capacités (par exemple par le biais de quotas progressifs visant l'équilibre entre les sexes) peut se heurter à des difficultés liées aux circonstances. Par exemple, un conflit ou une augmentation de la criminalité dans la zone du projet/programme peut sérieusement et durablement empêcher les femmes de se rendre à des réunions ou des ateliers. Il est donc important que l'EMO organise régulièrement des réunions d'examen des projets/programmes avec les EE et les parties prenantes pour voir si les activités conçues pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et l'autonomisation des femmes doivent être modifiées ou si certaines composantes doivent être rajoutées ou renforcées.

43. De même, il pourra être nécessaire de modifier des activités planifiées en fonction des enseignements tirés des interventions et décisions précédentes, ou des réactions de la communauté. Ce type de gestion adaptative sera peut-être nécessaire pour assurer la pérennité des activités visant à résoudre les problèmes de genre après la mise en œuvre du projet/programme. Par exemple, une technologie ou une approche peut s'avérer trop difficile à intégrer dans la vie quotidienne des femmes et leur prendre trop de temps. En outre, les femmes peuvent être formées à l'utilisation de certains équipements technologiques, mais pas à l'entretien ou à l'adaptation de ces équipements à l'évolution de leurs besoins. Prenons l'exemple d'un projet d'adaptation portant sur la sécurité alimentaire : malgré l'introduction de l'irrigation au goutte-à-goutte chez des agricultrices de subsistance pauvres, les femmes pourraient ne pas apprendre à installer, exploiter ou entretenir le système d'irrigation ou ne pas avoir de contrôle ou d'accès aux ressources financières nécessaires pour garantir la pérennité des avantages de ce système d'irrigation.

44. Voici quelques questions clés à examiner pour évaluer l'intégration des questions de genre dans la mise en œuvre du budget du projet/programme :

- Les hypothèses et informations sur les caractéristiques, besoins et intérêts des hommes et des femmes qui ont façonné la conception initiale du projet/programme sont-elles toujours pertinentes ?
- Des dispositions adéquates ont-elles été prises pour une gestion adaptative et des ajustements de la mise en œuvre de projets/programmes basés sur les enseignements tirés de décisions et d'interventions antérieures ainsi que des retours d'information ?
- Des défis, obstacles ou restrictions apparus pendant la mise en œuvre du projet/programme ont-ils entravé une participation égale des hommes et des femmes aux activités, aux processus de prise de décision et à la distribution des ressources et des avantages ?

- A-t-on observé, par exemple, des conséquences de réactions négatives à la participation des femmes – par exemple des violences sexistes – auxquelles il faut remédier ?
- L'équipe de mise en œuvre a-t-elle une expertise des questions de genre et un point focal spécialisé dans ces questions ?
- Les organisations partenaires sont-elles informées et formées pour lutter contre les inégalités entre les sexes parmi les bénéficiaires ?
- La mise en œuvre du projet/programme contribue-t-elle à la pérennité des réponses apportées aux problèmes de genre et à l'objectif à long terme de promotion de l'égalité femmes-hommes, entendus comme l'intégration constante des perspectives de genre dans le secteur/contexte local même après la fin de l'intervention ?

**e. *Suivi et évaluation de la performance***

45. Le suivi consiste en un contrôle continu des progrès au cours du cycle de vie de l'intervention tandis que l'évaluation, menée habituellement à la fin du cycle du projet/programme, consiste en une évaluation minutieuse de la qualité des résultats et de la réalisation, ou non-réalisation, des buts et objectifs des mesures d'adaptation. Que ce soit pour le suivi ou pour l'évaluation, les objectifs et indicateurs visant à résoudre les problèmes de genre, tant qualitatifs que quantitatifs, sont importants. Ces indicateurs, au minimum ventilés par sexe (mais également par groupe ethnique, âge ou revenu, le cas échéant), doivent être élaborés en amont des efforts d'intégration du genre dans un projet/programme d'adaptation spécifique. Ces indicateurs sont évalués par rapport à des données de référence établies au début du processus (voir également les Encadrés 1 et 2).

46. Le suivi est régulièrement effectué par l'EMO durant la mise en œuvre du projet/programme, tandis que l'évaluation finale de la mesure d'adaptation est réalisée par un évaluateur (tiers) indépendant habituellement sélectionné par l'entité de mise en œuvre. Par ailleurs, le Conseil se réserve le droit d'effectuer des évaluations ou des examens indépendants des projets et programmes du Fonds, notamment des résultats sur les questions de genre (PAG, par. 23).

*Suivi*

47. Le suivi de l'impact des activités du projet/programme sur les hommes et les femmes ciblés est important pour l'intégration des questions de genre, car il permet une éventuelle adaptation et rectification des activités durant la mise en œuvre afin de garantir la réalisation des objectifs globaux visant à résoudre les problèmes de genre. Bien que le suivi dans le cadre de la PSE soit principalement axé sur la surveillance des risques liés au genre, l'EMO doit examiner par ailleurs si les objectifs sexospécifiques ou les résultats sensibles au genre sont en voie d'être atteints. Par exemple, si les données désagrégées par genre recueillies durant le suivi révèlent que la participation des femmes à des activités spécifiques est inférieure aux attentes, des efforts de vulgarisation dédiés ou d'autres activités pourraient se révéler nécessaires. Le suivi sert également à s'assurer que l'impact du projet/programme

contribue efficacement à l'égalité des sexes et non à la création de nouvelles contraintes ou barrières pour les hommes ou les femmes.

48. Dans le cadre de leurs obligations envers le Fonds, les EMO suivent la mise en œuvre du projet/programme de manière régulière et communiquent leurs conclusions au Secrétariat du Conseil du Fonds d'Adaptation (SCFA) via leur **Rapport de performance du projet (RPP)** annuel ainsi que le **suivi des résultats du Rapport de performance du projet (RPP)**, en se basant sur les données désagrégées par genre. Le PAG prescrit également une mise à jour du **modèle de RPP**<sup>15</sup> qui, par exemple, peut introduire une obligation de rapport par défaut sur les actions visant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les tableurs du modèle sur l'évaluation des risques sur les indicateurs de projet/programme, sur les enseignements tirés (via des questions d'évaluation qualitative sur le genre) et sur les résultats suivis (PAG, par. 20).

49. L'évaluation qualitative des enseignements tirés sur les questions de genre revêt également une importance particulière pour le rapport à mi-parcours et le rapport d'achèvement de projet/programme. Ces évaluations qualitatives doivent mettre en lumière le rôle des femmes en tant qu'actrices clés dont l'expérience et les connaissances sont cruciales pour la mise en œuvre réussie du projet/programme d'adaptation (PAG, par. 21).

50. Dans le cadre des efforts de suivi visant à résoudre les problèmes de genre, les EMO doivent envisager d'inclure des méthodes de **suivi participatif**<sup>16</sup>. Pertinentes tant pour les évaluations quantitatives que qualitatives, ces approches doivent inclure les partenaires du projet/programme et des hommes et femmes appartenant aux groupes bénéficiaires dans l'examen sexospécifique de l'avancement et la réussite de la mise en œuvre du projet/programme. Idéalement, grâce aux approches de suivi participatif, les femmes des groupes participants ont une opportunité de contribuer à la formulation d'indicateurs de projet/programme tenant compte des questions de genre et de contribuer aux efforts de collecte des données selon des modalités culturellement adaptées. Ce suivi participatif axé sur l'impact au niveau du genre renforcera non seulement l'appropriation des partenaires et des bénéficiaires au niveau de l'intervention et de leur capacité en termes de genre, mais consolidera également la durabilité de la mesure d'adaptation du Fonds.

51. Voici quelques questions clés à examiner lors de l'évaluation de l'intégration des questions de genre dans le suivi du projet/programme :

- Existe-t-il un mécanisme de suivi des réponses apportées aux problèmes de genre pour le projet/programme en place ; est-il affecté aux membres du personnel, y compris aux experts des questions de genre ?
- Le projet/programme exige-t-il que toutes les données soient désagrégées par sexe et se fonde-t-il sur des indicateurs et évaluations quantitatifs et qualitatifs ?
- Quels méthodes, outils et ressources budgétaires sont nécessaires pour collecter des données désagrégées tenant compte des problèmes de genre selon des modalités culturellement adaptées ? Des processus de suivi participatif impliquant

---

<sup>15</sup> Le modèle RPP et le document d'orientation du suivi des résultats RPP sont disponibles sur <https://www.adaptation-fund.org/projects-programmes/project-performance/>.

<sup>16</sup> Voir, par exemple, le manuel de formation de Care International pour l'application d'un suivi participatif dans les efforts d'adaptation communautaires, disponible sur : [http://www.careclimatechange.org/files/2014\\_PMERL.pdf](http://www.careclimatechange.org/files/2014_PMERL.pdf).

des femmes et des hommes des groupes bénéficiaires ainsi que des partenaires d'exécution sont-ils pris en considération ?

- Des dispositions adéquates sont-elles mises en place pour une gestion adaptative et des ajustements de la mise en œuvre du projet/programme en fonction des résultats du suivi ?

### *Évaluation*

52. Les évaluations sont des instruments d'apprentissage et de responsabilisation. Dans la mesure où il s'agit d'une étape importante du processus d'intégration du genre dans une intervention d'adaptation du Fonds, l'évaluation doit examiner si les préoccupations de genre ont été intégrées à chaque étape du cycle de projet/programme ; elle détermine les points forts et les points faibles de la mise en œuvre réelle et peut formuler des recommandations sur les enseignements tirés pour l'avenir. Il est tout aussi important d'avoir un système d'évaluation qui tient compte des problèmes de genre qu'une conception de projet/programme axée sur les questions de genre.

53. Conformément au cadre d'évaluation du Fonds, les EMO doivent mandater un évaluateur indépendant sélectionné par leur soin pour réaliser des évaluations finales des projets et programmes réguliers achevés qui comportent une évaluation de la contribution du projet/programme à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (PAG, par. 22). À cet effet, l'EMO doit sélectionner un évaluateur indépendant doté de connaissances adéquates sur les questions de genre. Par conséquent, l'EMO doit s'assurer que les considérations de genre sont suffisamment intégrées dans la définition des termes de référence (TdR) de l'évaluateur et du processus d'évaluation. Par exemple, l'EMO doit préciser dans les TdR des évaluateurs qu'une expertise sur les questions de genre est requise et que l'équipe d'évaluation doit comprendre des hommes et des femmes ouvertement engagés en faveur de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Les TdR du processus d'évaluation doivent également stipuler une participation des hommes et des femmes issus de différents groupes de participants (par exemple les partenaires d'exécution et les bénéficiaires), par le biais d'entretiens ou de groupes de discussion, ainsi que des questions d'évaluation détaillées et spécifiques portant sur des questions de genre. Pour les parties prenantes marginalisées, il convient de garder à l'esprit le niveau d'alphabétisation, les compétences linguistiques et les contraintes de temps et de logistique à la participation à l'évaluation. L'élaboration de recommandations sur la manière de renforcer la participation des femmes ou de répartir plus équitablement les avantages entre les deux sexes dans le secteur spécifique de l'intervention doit faire partie du catalogue des questions d'évaluation.

54. Voici quelques questions clés à examiner lors de l'évaluation de l'intégration du genre dans le processus d'évaluation :

- La stratégie d'évaluation inclut-elle une perspective axée sur le genre ? Procédera-t-elle à un examen des aspects importants (axés sur le contenu et les objectifs) et administratifs (processus) du projet/programme ?
- Les termes de référence (TdR) des évaluateurs requièrent-ils une expertise de ces derniers sur les questions de genre ? L'équipe d'évaluation est-elle responsable sur le plan ethnique et diversifiée en termes de genre, et engagée en faveur de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ?

- Des groupes diversifiés de parties prenantes, notamment des bénéficiaires hommes et femmes, seront-ils inclus dans l'évaluation ?
- L'évaluation de l'efficacité et de l'efficacité du projet tient-elle compte des différents rôles et contributions des hommes et des femmes ?

55. Voici quelques questions auxquelles l'évaluation doit s'efforcer de répondre afin d'évaluer la réussite ou l'échec de l'intégration du genre dans le projet/programme :

- Le projet/programme intègre-t-il l'adaptation et la réduction de la vulnérabilité pour les hommes et les femmes ?
- Dans quelle mesure le projet/programme est-il conforme aux besoins et priorités d'adaptation spécifiques des hommes et des femmes ?
- Le projet/programme a-t-il engendré un renforcement de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes, ou les femmes ont-elles subi un préjudice suite à l'intervention (en termes de division du travail et répartition du fardeau des soins, du temps disponible ou de l'accès et contrôle des ressources) ?
- Les perceptions des hommes et des femmes (normes, stéréotypes, valeurs) ont-elles été altérées durant la mise en œuvre du projet/programme ?
- Les avantages et résultats du projet ont-ils été répartis équitablement entre les hommes et les femmes et entre les groupes participants ciblés ?
- Un cadre de résultats visant à résoudre les problèmes de genre a-t-il été incorporé dans la conception du projet ? Ce cadre fixe-t-il des objectifs désagrégés par genre et utilise-t-il des indicateurs ventilés par genre ?
- L'expertise en matière d'intégration de genre était-elle une exigence explicite de tous les descriptifs de poste, responsabilités du poste et termes de référence (TdR) pour la mise en œuvre du projet/programme, les études y afférentes, le travail de conseil, le renforcement des capacités et les exercices de formation ?
- Les ressources liées aux questions de genre (capacités, personnel, budget)  taient-elles adaptées et suffisantes pour le projet/programme d'intégration des questions de genre ?
- Les entités d'éxecution sélectionnées ont-elles montré des capacités suffisantes ou ont-elles renforcé, le cas échéant, leurs capacités pour exécuter les activités visant à résoudre les problèmes de genre ?
- Quels enseignements tirés et bonnes pratiques liés à l'intégration du genre dans ce secteur/cette région peuvent être développés à plus grande échelle ou reproduits puis document s et communiqués ?

**f. Gestion des connaissances, partage des informations et rapports**

56. Outre les rapports effectués par les EMO dans le cadre de leurs obligations de suivi auprès du Secrétariat du Fonds d'adaptation, les entités de mise en œuvre sont également encouragées à communiquer activement sur l'engagement du projet/programme en faveur de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans l'ensemble de leurs efforts de vulgarisation, de communication et de partage des informations avec tous les partenaires du Fonds ainsi que le grand public. Et ce, par exemple à l'occasion d'événements publics, de conférences ou dans des groupes d'experts sur les changements climatiques. Cela fait partie de leur contribution, en tant que partenaires du Fonds, à l'apprentissage conjoint et au partage des connaissances sur les questions de genre en présentant leurs expériences sur l'intégration du genre dans la mise en œuvre de projet/programme et en les partageant le plus largement possible.

57. Dans les publications et rapports ou la présentation sur les interventions d'adaptation soutenues par le Fonds, notamment quand un public externe est visé, les EMO doivent être attentives à la sensibilisation au genre en incluant des données ventilées par sexe et en évitant d'utiliser des termes collectifs tels que « agriculteurs », « travailleurs », « société » ou « familles ». Elles doivent utiliser des termes désagrégés. Dans les rapports, les EMO doivent également éviter de décrire les femmes uniquement comme des personnes vulnérables ou des victimes. Elles doivent souligner également le rôle de ces femmes en tant qu'actrices clés qui permettent d'aborder les vulnérabilités et les mesures d'adaptation concrètes.

58. Voici quelques questions clés sur les problèmes de genre à examiner dans le cadre des efforts de renforcement des connaissances, du partage d'information et de la production de rapports :

- La publication, la présentation ou le rapport s'intéressent-ils aux inégalités et aux différences de genre tout au long du rapport ou de la publication et évitent-ils de consacrer uniquement une petite section (un encadré) aux questions de genre ?
- La publication, la présentation ou le rapport identifient-ils les différentes priorités ou les besoins différenciés des hommes et des femmes ? Le rapport examine-t-il la manière dont les hommes et les femmes sont différemment affectés par les difficultés d'adaptation mentionnées ?
- Les organisations de femmes, les défenseurs et experts de l'égalité de genre sont-ils inclus en tant que sources d'information dans les publications, les présentations ou les rapports ?
- Une publication, présentation ou autre forme de rapport contient-elle un langage insensible au genre ou perpétue-t-elle des stéréotypes de genre ? Les photos représentent-elles à la fois des hommes et des femmes comme des acteurs à divers titres et avec des capacités diverses ?

## Bibliographie et sources

- Asian Development Bank (ADB). *Gender Checklists and Toolkits in Sector Work*. Available at <https://www.adb.org/themes/gender/checklists-toolkits>.
- Care International. 2016. *Gender Equality and Women's Voice Guidance Note*. Available at: [http://gender.care2share.wikispaces.net/file/view/CI+Gender+Equality+and+Womens+Voice+Guidance+Note+\(1+april+16\).pdf](http://gender.care2share.wikispaces.net/file/view/CI+Gender+Equality+and+Womens+Voice+Guidance+Note+(1+april+16).pdf).
- Care International. 2014. *Participatory Monitoring, Evaluation, Reflection and Learning for Community-based Adaptation: A Revised Manual for Local Practitioners*. Available at [http://www.careclimatechange.org/files/2014\\_PMERL.pdf](http://www.careclimatechange.org/files/2014_PMERL.pdf).
- Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO). 2011. *Training Guide: Gender and Climate Change Research in Agriculture and Food Security for Development*. Available at <http://www.fao.org/docrep/015/md280e/md280e00.htm>.
- FAO Regional Office for Asia and the Pacific. 2011. *Mainstreaming gender into project cycle management in the fisheries sector*. Available at <http://www.fao.org/docrep/014/ba0004e/ba0004e00.pdf>.
- International Organization on Migration (IOM). 2008. *Understanding Gender Sensitive Budgeting*. Available at [https://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published\\_docs/periodicals\\_and\\_newsletters/gsb\\_final\\_%20booklet.pdf](https://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/periodicals_and_newsletters/gsb_final_%20booklet.pdf).
- Global Environment Facility Independent Evaluation Office (GEF IEO). 2015. *Addressing Gender in Evaluations. Guidance for Approach Papers*. Draft. Available at <http://www.gefio.org/sites/default/files/ieo/ieo-documents/addressing-gender-evaluations.pdf>.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development Assistance Committee (OECD DAC). 2009. *GenderNet Practice Notes. Gender Equality Indicators: What, Why and How?* Available at <https://www.oecd.org/dac/gender-development/44952761.pdf>.
- United Nations Development Fund for Women (UNIFEM). 2010. *Gender-Responsive Budgeting in Practice. A Training Manual*. Available at <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2010/1/gender-responsive-budgeting-in-practice-a-training-manual>.
- United Nations Development Programme (UNDP). 2010. *Gender, Climate Change and Community-Based Adaptation Guidebook*. Available at [http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/environment-energy/climate\\_change/gender/gender-climate-change-and-community-based-adaptation-guidebook-.html](http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/environment-energy/climate_change/gender/gender-climate-change-and-community-based-adaptation-guidebook-.html).
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). 2014. *Gender Mainstreaming in Development Programming*. Available at <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/gendermainstreaming-issuesbrief-en%20pdf.pdf>.
- United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC). 2016. *Guidelines or other tools for integrating gender considerations into climate change related activities under the Convention Technical paper by the secretariat*. Available at <http://unfccc.int/resource/docs/2016/tp/02.pdf>.
- United Nations Industrial Development Organization (UNIDO). 2014. *Guide on Gender Mainstreaming Energy and Climate Change Projects*. Available at [https://www.unido.org/fileadmin/user\\_media\\_upgrade/What we do/Topics/Women and Youth/Guide on Gender Mainstreaming ECC.pdf](https://www.unido.org/fileadmin/user_media_upgrade/What%20we%20do/Topics/Women%20and%20Youth/Guide%20on%20Gender%20Mainstreaming%20ECC.pdf).

United Nations. *Minimum Set of Gender Indicators*. Available at <https://genderstats.un.org/#/home>.

United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). 2013. *Gender Mainstreaming in the Work of the UNODC. Guidance Note for UNODC Staff*. Available at: <http://www.un.org/womenwatch/directory/docs/UNODC-GuidanceNote-GenderMainstreaming.pdf>.

World Bank. *Genderstats Database of Gender Statistics*. Available at <http://datatopics.worldbank.org/gender/>.

## **Annexe I : Définitions de concepts pertinents liés au genre<sup>17</sup>**

**Genre** : fait référence aux opportunités et caractéristiques sociales associées au fait d'être un homme ou une femme et aux relations entre femmes et hommes et entre filles et garçons, ainsi qu'aux relations des femmes entre elles et des hommes entre eux. Ces caractéristiques, opportunités et relations sont des constructions sociales, apprises au cours des processus de socialisation. Elles sont spécifiques au contexte ou à l'époque et peuvent changer. Le genre relève du contexte socioculturel plus large et rejoint d'autres critères importants pour l'analyse socioculturelle, notamment la classe, la race, le niveau de pauvreté, l'appartenance ethnique et l'âge.

**Équilibre entre les sexes** : désigne l'objectif visant à placer un même nombre de femmes et d'hommes dans les organes de décision et dans le personnel aux différents niveaux des structures organisationnelles.

**Égalité des sexes** : désigne l'égalité des droits, des responsabilités, des chances et d'accès des femmes et des hommes, des garçons et des filles, ainsi que la prise en compte sur un pied d'égalité de leurs intérêts, besoins et priorités respectifs. L'égalité des sexes n'est pas une affaire de femmes, elle doit concerner et impliquer pleinement les femmes autant que les hommes. L'égalité entre les femmes et les hommes est une question de droits humains ainsi qu'une condition préalable au développement durable axé sur les personnes et un indicateur de ce dernier.

**Équité entre les sexes** : fait référence au processus consistant à être équitable envers les hommes et les femmes, les garçons et les filles. L'équité entre les sexes reconnaît la nécessité d'un potentiel traitement différentiel équitable qui traite de manière positive un préjugé ou un désavantage historique ou social dû aux rôles ou aux normes de genre. Le processus d'équité entre les sexes conduit à l'égalité des sexes en tant que droit et obligation juridique.

**Intégration du genre** : fait référence à une stratégie de promotion de l'égalité des sexes acceptée à l'échelon mondial. L'intégration implique un processus d'évaluation des conséquences, pour les femmes et les hommes, de toute action planifiée, notamment la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie vise à intégrer les expériences et les préoccupations des femmes ainsi que des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes. Ce afin que les femmes et les hommes en bénéficient de manière égale et que l'inégalité ne se perpétue pas, si nécessaire par des actions ciblées visant à faire entendre la voix des femmes en tant qu'actrices importantes.

**Visant à résoudre les problèmes de genre** : se rapporte à la prise en compte des normes, rôles et relations entre les genres et à la lutte contre les inégalités générées par des normes, des rôles et des relations inégaux en introduisant des changements au sein d'un cadre social donné à travers des mesures correctives.

---

<sup>17</sup> Sauf indication contraire, des définitions pertinentes ont été reprises dans la Politique de genre du Fonds d'adaptation disponible sur [https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/04/OPG-ANNEX4\\_Gender-Policies-and-Action-Plan\\_approved-in-March-2016.pdf](https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/04/OPG-ANNEX4_Gender-Policies-and-Action-Plan_approved-in-March-2016.pdf).

**Budgétisation visant à résoudre les problèmes de genre :** désigne le processus de conception, planification, approbation, exécution, suivi, analyse et audit des budgets en vue de résoudre les problèmes de genre. Il s'agit d'analyser les dépenses et les recettes réelles (des pouvoirs publics, des organisations) en faveur des femmes et des filles par rapport aux dépenses en faveur des hommes et des garçons. C'est un outil qui favorise une mise en œuvre efficace des politiques et permet de vérifier si les allocations sont conformes aux engagements politiques et ont l'impact souhaité<sup>18</sup>.

**Sensible au genre :** fait référence à la prise en compte des normes, rôles et relations entre les sexes, mais sans nécessairement lutter contre les inégalités générées par des normes, des rôles ou des relations inégaux à travers des mesures correctives autres que la sensibilisation aux questions de genre.

**Autonomisation des femmes :** un concept équivalant à un renforcement du libre arbitre des femmes tout au long de leur vie, en particulier via la participation et la prise de décision. Il s'agit généralement d'un soutien différentiel ou proactif pour renforcer :

- (i) l'estime de soi des femmes ;
- (ii) le droit des femmes à faire et déterminer des choix ;
- (iii) le droit des femmes à accéder à des opportunités et des ressources ;
- (iv) le droit des femmes à avoir le pouvoir de contrôler leur propre vie tant au sein qu'à l'extérieur du foyer ;
- (v) la capacité des femmes à influencer la direction des évolutions sociales afin de créer un ordre social et économique plus juste, à l'échelon national et international.

---

<sup>18</sup> Organisation internationale pour les migrations (OIM). Disponible sur : [https://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published\\_docs/periodicals\\_and\\_newsletters/gsb\\_final\\_%20booklet.pdf](https://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/periodicals_and_newsletters/gsb_final_%20booklet.pdf).

## Annexe II : Conseils sur les normes d'accréditation

### Avenant 9 : Éléments de conformité à la Politique de genre du Fonds d'adaptation<sup>19</sup>

La liste de contrôle suivante portant sur la Politique de genre du Fonds d'adaptation et un mécanisme de gestion des plaintes explique les exigences du jury d'accréditation lorsqu'il examine la demande d'accréditation d'une organisation ou le maintien d'une accréditation en tant qu'entité de mise en œuvre (EMO).

La Politique de genre du Fonds d'adaptation approuvée en mars 2016 indique que : « *le Fonds et ses partenaires d'exécution s'efforcent de défendre les droits des femmes en tant que droits humains universels et d'atteindre l'objectif de l'égalité des sexes et de l'égalité de traitement des femmes et des hommes, y compris l'égalité des opportunités dans l'accès aux ressources et aux services du Fonds, dans toutes les opérations du Fonds via une approche intégrée de la problématique du genre* ».

« *Les entités d'exécution potentielles (nationales, régionales ou multilatérales) soumettront leurs demandes au secrétariat accompagnées des pièces justificatives requises pour vérifier la manière dont elles répondent aux normes fiduciaires ainsi que leur engagement et leur capacité à se conformer à la Politique environnementale et sociale et à la Politique de genre.* » (par. 36 (b), OPG.) Les critères d'évaluation sont basés sur la confirmation de la capacité, de l'engagement et des mécanismes de gestion des plaintes de l'EMO pour adhérer à la Politique de genre du Fonds d'adaptation. Le demandeur fournira des pièces justificatives pour démontrer ce qui suit :

#### **Son engagement**

Preuve (sur le site Internet de l'EMO) d'une déclaration publique émanant de la haute direction de l'EMO et mettant l'accent sur l'intégration de la dimension de genre dans tous les programmes et projets financés par l'entité, y compris un mécanisme de gestion des plaintes.

#### **Ses capacités**

Les EMO doivent fournir des preuves écrites de leurs capacités institutionnelles à appliquer la politique de genre du Fonds et de leurs capacités à la mettre en œuvre. Une EMO peut démontrer ces capacités en fournissant des preuves :

- i. de son cadre institutionnel pour l'intégration du genre, y compris la nomination d'un expert désigné, un engagement écrit de la direction générale en faveur de l'égalité des sexes, etc. ;
- ii. de ses politiques, stratégies ou plans d'action pertinents traitant de l'égalité des sexes et des activités visant à résoudre les problèmes de genre, ou des antécédents démontrant une mise en œuvre efficace ;
- iii. de sa capacité à réaliser des évaluations socio-économiques et relatives au genre, ou des méthodes similaires pour évaluer les rôles, avantages, impacts et risques potentiels pour les groupes marginalisés (femmes, hommes et enfants) ;
- iv. de sa capacité à identifier les mesures visant à éviter, réduire et/ou atténuer les effets négatifs de l'intégration du genre (veiller à ce qu'ils soient pris en compte/présentés dans les rapports d'évaluation et d'achèvement des projets) ; et/ou
- v. d'un processus de suivi et évaluation illustrant ses efforts d'intégration du genre,

---

<sup>19</sup> Disponible sur <https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/10/Guidance-on-Accreditation-Standards.pdf>, pages 12 et 13.

y compris l'utilisation d'indicateurs ventilés par sexe, et qui peut fournir une expertise sociale et relative au genre pendant la mise en œuvre du projet. (L'approche intégrée de la problématique du genre doit être prise en compte lors de l'évaluation des projets, de leur achèvement et de l'évaluation indépendante, et dans ces rapports si nécessaire.)

### **Gestion des plaintes et rapports de surveillance :**

#### i. Processus :

Une démonstration de l'efficacité, de l'équité et de la transparence de la structure, du processus, des procédures ainsi que de la capacité technique et des ressources pour recevoir, enquêter et gérer les plaintes liées aux inégalités entre les sexes.

- Si le mécanisme de réclamation se trouve en dehors de l'EMO, le jury d'accréditation examinera l'efficacité du mécanisme externe, y compris les dispositions applicables prises pour les services avec le demandeur et le suivi des demandeurs.
- Si le mécanisme de réclamation est spécifique à un projet de l'EMO, le jury d'accréditation examinera des dispositions similaires d'un projet précédent ou en cours afin de vérifier l'efficacité d'un mécanisme spécifique au projet.

#### ii. Surveillance :

Il doit être prouvé que les activités liées aux plaintes portant sur les inégalités entre les sexes font l'objet de rapports de surveillance périodiques au conseil d'administration ou à l'organe directeur de l'entité de mise en œuvre (EMO). Le rapport doit comprendre des données sur les cas ayant fait l'objet d'une enquête en termes de nombre de cas, de types d'allégations et un résumé de l'état d'avancement et des mesures prises.