

*Renforcement des Capacités d'Intégration
de l'Approche Genre dans les Politiques et Programmes
de Développement Durable*



Manuel d'Intégration Systématique de l'Approche Genre (ISAG)



GTZ projet genre, en partenariat technique avec Maroc, Edition Maroc, 119
Copies, prix 113F, distribution exclusive de l'Institut du Maroc, ISBN 9954-21-037-7, 2006

SEPTEMBRE 2006

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
I. COMMENT UTILISER CE MANUEL	5
I.1 A QUI SERT CE MANUEL ?	5
I.2 COMMENT SE SERVIR DE SE MANUEL ?	5
I.3 CONTENU DU MANUEL	5
II. GENRE ET DEVELOPPEMENT : UN BREF APERCU HISTORIQUE	6
II.1 GENRE : LA GENÈSE	6
II.2 DE L'IFD VERS LE GED	6
II.3 GED OU LA TRANSFORMATION DES RELATIONS SOCIALES ENTRE HOMMES ET FEMMES	8
II.4 COMPARAISON ENTRE IFD ET GED	9
II.5 L'INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS LE PLAN CADRE DES NATIONS UNIES (UNDAF) AU MAROC	10
III. GENRE ET DEVELOPPEMENT : CONCEPTS ET DEFINITIONS	11
III.1 GENRE NE VEUT PAS DIRE SEXE BIOLOGIQUE !	11
III.2 LES RELATIONS DE GENRE	11
III.3 LES RÔLES DE GENRE - LA DIVISION DU TRAVAIL SELON LE GENRE	14
III.4 BESOINS PRATIQUES ET INTÉRÊTS STRATÉGIQUES	18
III.5 L'ÉGALITÉ	19
III.6 L'ÉQUITÉ	19
III.7 HABILITATION « EMPOWERMENT »	20
III.8 L'ANALYSE DE GENRE	21

IV. L'ANALYSE GENRE : PREMIERE ETAPE VERS L'INTEGRATION SYSTEMATIQUE DE L'APPROCHE GED (ISAG)	22
INTRODUCTION	
IV.1 OUTIL « DIVISION et TYPES DE TRAVAIL »	23
IV.2 OUTIL « ACCÈS ET CONTRÔLE DES RESSOURCES ET DES BÉNÉFICES »	27
IV.3 OUTIL « FACTEURS D'INFLUENCE »	29
IV.4 OUTIL « PROFIL SOCIOPOLITIQUE DES GENRES »	30
IV.5 OUTIL « CONDITION ET SITUATION »	31
IV.6 OUTIL « CAUSES ET EFFETS D'UN PROBLÈME »	33
IV.7 OUTIL « BESOINS PRATIQUES ET INTÉRÊTS STRATÉGIQUES »	34
IV.8 OUTIL « NIVEAUX DE PARTICIPATION »	35
IV.9 OUTIL « POSSIBILITÉS DE TRANSFORMATION »	36
IV.10 OUTIL DE « L'HABILITATION (EMPOWERMENT) »	37
IV.11 QUAND ET POURQUOI : TABLEAU SYNTHÉTIQUE DES OUTILS DE L'ISAG	38
V. PROCESSUS D'INTEGRATION SYSTEMATIQUE DE L'APPROCHE GED (ISAG)	41
V.1 LES 4 ETAPES CLES	41
V.2 LIGNES DIRECTRICES DE L'ISAG	42
LORS DU PROCESSUS DE PLANIFICATION	42
LORS DE LA MISE EN ŒUVRE	43
LORS DU SUIVI ET DE L'ÉVALUATION	43
V.3 CYCLE DE VIE DE PROJET	44
V.4 CYCLE DE PROJET : QUESTIONS CLÉS	45
V.5 UN RESUME DE QUELQUES OUTILS	46
V.6 SUIVI DE L'ISAG	47
V.7 MESURER LES PROGRES : LES INDICATEURS GENRE	48
V.8 CONDITIONS INTERNES DE REUSSITE DU PROCESSUS DE L'ISAG	52
BIBLIOGRAPHIE	53

ANNEXES

ANNEXE 1 : OUTILS (amovibles) D'ANALYSE GENRE	55
OUTIL 1 « DIVISION et TYPES DE TRAVAIL »	55
OUTIL 2 « ACCÈS ET CONTRÔLE DES RESSOURCES ET DES BÉNÉFICES »	58
OUTIL 3 « FACTEURS D'INFLUENCE »	59
OUTIL 4 « PROFIL SOCIOPOLITIQUE DES GENRES »	60
OUTIL 5 « CONDITION ET SITUATION »	61
OUTIL 6 « CAUSES ET EFFETS D'UN PROBLÈME »	62
OUTIL 7 « BESOINS PRATIQUES ET INTÉRÊTS STRATÉGIQUES »	63
OUTIL 8 « NIVEAUX DE PARTICIPATION »	64
OUTIL 9 « POSSIBILITÉS DE TRANSFORMATION »	65
OUTIL 10 « L'HABILITATION (EMPOWERMENT) »	66
ANNEXE 2 COMPARAISON ENTRE IFD ET GED	67
ANNEXE 3 LE GENRE DANS LE SYSTEME DES NATIONS UNIES	69
ANNEXE 4 GENDER MAINSTREAMING : A CONCEPTUAL FRAMEWORK	70
ANNEXE 5 GENDER ANALYSIS AND PROGRAM CYCLE	73
ANNEXE 6 FICHE TECHNIQUE :	77
ANNEXE 7 RBM IN UNDP: SELECTING INDICATORS	79
ANNEXE 8 QUICK DEFINITIONS OF MAIN GENDER AND DEVELOPMENT CONCEPTS	95
ANNEXE 9 DEFINITIONS DE L'INTEGRATION DE L'APPROCHE GENRE	96

PREAMBULE

L'élaboration d'un manuel d'intégration systématique de l'approche Genre (ISAG) dans les projets PNUD constitue une des trois principales composantes du projet de « Renforcement des capacités d'intégration de l'approche genre au PNUD Maroc », à savoir :

- L'évaluation des besoins du personnel du PNUD Maroc, des coordonnateurs et coordonnatrices de projets et du personnel d'appui, en matière d'ISAG;
- L'organisation d'ateliers de formation au profit du personnel du PNUD Maroc, des directeurs/directrices, coordonnateurs/coordonnatrices et personnel d'appui des projets PNUD (projets de Gouvernance, de Lutte contre la pauvreté, de l'Environnement, etc.) en vue de leur permettre d'évaluer et d'intégrer les principes de l'ISAG;
- L'élaboration d'un manuel d'intégration de l'approche genre destiné à être utilisé par le personnel du PNUD, les directeurs/directrices et coordonnateurs/coordonnatrices de programmes et projets PNUD et les agents de développement. Il a pour objet de permettre à tous ces acteurs d'intégrer systématiquement la dimension Genre au niveau de toutes les étapes de diagnostic, d'élaboration, de programmation, d'exécution, de suivi et d'évaluation de projets de développement.

Après la présentation dans le chapitre I des concepts et définitions utilisés dans l'approche Genre, ce manuel décrit dans le chapitre II des outils Genre qui, utilisés dans les différentes étapes du cycle de projet¹, permettraient d'aboutir à des programmes et projets contribuant à réduire les inégalités genre et aboutissant à plus d'équité sociale. Enfin, un dernier chapitre présente les différentes étapes à suivre dans le processus d'intégration systématique de l'approche genre.



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n° 67, caricature extraite de femmes du maroc, ISBN 9954-21-037-7, 2006

I. COMMENT UTILISER CE MANUEL

1.1 A QUI SERT CE MANUEL ?

Ce manuel est destiné à l'usage du personnel du PNUD Maroc, des coordonnateurs et coordonnatrices de projets et du personnel d'appui.

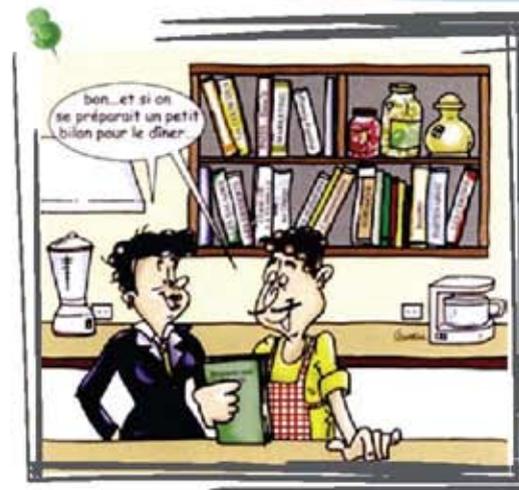
Bien qu'étant un manuel à usage interne, il est possible de le mettre à la disposition de partenaires ainsi que d'organisations engagées dans des projets et initiatives visant à favoriser l'égalité des genres.

Ce manuel devra servir d'appui, d'outil et de référence à toute action visant à intégrer l'approche genre au niveau de l'analyse, la planification, l'exécution et l'évaluation.

1.2 COMMENT SE SERVIR DE CE MANUEL ?

Ce manuel est structuré en forme de fiches techniques et feuilles amovibles. Ceci permet une flexibilité d'utilisation maximale. Effectivement, le manuel pourra ainsi être utilisé en tant qu'appui et guide au processus d'intégration systématique de l'approche genre au niveau des projets et des interventions de développement. Il pourra aussi être utilisé comme guide de formation à l'intégration systématique de l'approche genre et ceci fin d'assurer un procédé fructueux au processus d'intégration.

Le manuel est organisé en modules individuels que l'utilisateur/utilisatrice pourra manipuler en fonction de ses besoins. Cependant, le manuel devra être revu en fonction des situations spécifiques. Ainsi, le matériel présenté pourra être sélectionné, modifié, réajusté pour s'adapter aux besoins des projets et aux besoins spécifiques des utilisateurs/utilisatrices.



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°16, caricature par M.Norddine, ISBN 9954-21-037-7, 2006

A noter que ce manuel contient :

- Lectures : Informations de bases sur chaque concept abordé ;
- Fiches techniques ;
- Études de cas ;
- Exercices pratiques ;
- Illustrations et exemples ;
- Guides et informations additionnelles ;

1.3 CONTENU DU MANUEL

Ce manuel englobe des sujets principaux qui permettent aux lecteurs/lectrices et aux utilisateurs/utilisatrices de se familiariser avec les concepts de base de l'approche genre et d'acquérir un aperçu historique et anthropologique de cette approche. D'autre part, le manuel offre des outils pratiques et ceci pour faciliter le processus d'intégration de l'approche

genre ainsi que pour planifier et exécuter des programmes de formation au profit du personnel du PNUD Maroc ainsi que d'autres acteurs de développement.

Les sujets abordés par ce manuel sont donc les suivants :

1. Les concepts de base : Genre et développement
2. Les politiques de développement et l'historique de l'approche genre
3. Les catégories de l'analyse genre :
 - Genre et sexe
 - La division des rôles
 - Les besoins pratiques et intérêts stratégiques
 - La situation et la position des femmes
 - Accès au et contrôle des ressources et des bénéfices
4. Les outils de planification genre : l'intégration du genre dans le cycle du projet
5. Indicateurs d'intégration de l'approche genre

II. GENRE ET DEVELOPPEMENT : UN BREF APERÇU HISTORIQUE

II.1 GENRE : LA GENÈSE

Le terme « genre »¹ commença à être de plus en plus utilisé depuis le début des années 80 pour graduellement gagner plus d'ampleur dans différents secteurs de développement. Ainsi, le Programme d'Action de la Conférence Internationale de la Population du Caire avait réservé tout un chapitre à « Genre, Egalité, Equité et habilitation de la femme ».

¹ De l'anglais Gender



GTZ, projet genre, « la moudawana, autrement », Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n° 91, caricature par Nathalie Logié Manche (LMN), ISBN 9954-21-037-7, 2006

II.2 DE L'IFD VERS LE GED

L'évolution des grands courants de pensée concernant les femmes et le développement (Intégration des femmes au développement « IFD », Femmes et développement « FED » et Genre et développement « GED ») montre qu'on se rend de plus en plus compte du fait qu'un développement durable doit prévoir, sur une base d'égalité, la pleine participation des hommes et des femmes.

Les stratégies établies dans le cadre de l'IFD prévoyaient des projets ou des composantes de projets concernant les femmes, l'accroissement de leurs revenus et de leur productivité et l'amélioration des moyens dont elles disposaient pour s'occuper du ménage sans s'attaquer aux causes fondamentales de la discrimination qui empêchent les femmes de participer pleinement aux sociétés dont elles font partie.

Vers la fin des années 1970 fut élaborée la formule Femmes et



GTZ, projet terre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam,
119 pages, page n°29 caricature par M. Bakhti , ISBN 9954-21-037-7, 2006

11.2 DE L'IFD VERS LE GED (SUITE)

développement (FED) afin de réparer les omissions de l'IFD. Selon cette formule, les femmes participent aux mécanismes de développement mais sur une base inégale.

Les projets de développement intensifient les interventions dont les femmes sont l'objet, sans pour autant améliorer leur accès aux ressources ou à la prise de décision.

Durant les années 1980, l'approche GED a marqué un revirement d'attitude à l'égard d'un développement équitable et durable en se basant sur trois grands principes:

- Hommes et femmes créent la société et la perpétuent, et conditionnent la répartition des tâches sans partager équitablement les bénéfices et les souffrances.
- Femmes et hommes ont des rapports différents avec la société, fonctionnent souvent dans des secteurs différents de la communauté et ont des priorités et des perspectives différentes.
- Le développement se répercute de façon différente sur les hommes et sur les femmes, et les femmes et les hommes exercent une influence différente sur les projets. Les deux doivent participer à l'identification des problèmes et des solutions pour faire avancer les intérêts de la communauté.

11.3 GED OU LA TRANSFORMATION DES RELATIONS SOCIALES ENTRE HOMMES ET FEMMES

L'approche GED cherche ainsi à assurer une répartition égale des possibilités, des ressources et des bénéfices entre les différentes couches de population que vise une intervention. L'utilisation de cette approche peut aider les organisateurs/organisatrices de projets à identifier des différences importantes entre les rôles et les responsabilités des femmes et des hommes et à se servir de ces informations pour rendre plus efficaces les politiques, les programmes et les projets.

C'est une approche qui tire les conséquences du fait que les différences sociales basées sur le sexe découlent et s'enracinent dans les dynamiques sociales et sont donc transformables et jamais irréversibles. Partant de ces prémisses, l'approche GED met à l'ordre du jour : la problématique d'un développement décidé et orienté par les femmes et par les hommes en tant que parties prenantes conscientes et responsables du présent et de l'avenir dans les dynamiques sociales, économiques et politiques.

Le mot anglais **mainstreaming** signifie faire de quelque chose un modèle d'action normal et allant de soi. C'est pourquoi, le concept de gender mainstreaming est traduit dans ce manuel par : « intégration systématique de l'approche GED ».



GTZ, projet genre, « la moudawana, autrement », Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°25 caricature par M. Slim, ISBN 9954-21-037-7, 2006

11.4 COMPARAISON ENTRE IFD ET GED

	IFD	GED
L'approche	Cherche à intégrer les femmes au processus de développement	Cherche à modifier les rapports inégaux entre femmes et hommes en remettant en question le processus de développement
La cible	Les femmes en tant que catégorie distincte	Les rapports entre femmes et hommes
Le Problème	Exclusion des femmes du processus de développement	Rapports inégaux de pouvoir empêchant un développement équitable
La finalité	Un développement plus efficace et plus performant	Un développement équitable et durable où femmes et hommes se partagent la prise de décision et le pouvoir
Les stratégies	<ul style="list-style-type: none">- projets « féminins »- augmentation de la productivité et des revenus des femmes- augmenter les moyens dont disposent les femmes	Des projets qui, tout en prenant des mesures pour améliorer les conditions des femmes et des hommes, visent les intérêts à plus long terme des femmes et des hommes

Source : Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development.

II.5 L'INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS LE PLAN CADRE DES NATIONS UNIES (UNDAF²) AU MAROC

Pour assurer une meilleure intégration de l'approche genre, le Plan Cadre des Nations Unies au Maroc 2007- 2011 s'est fixé les buts nationaux et les résultats à atteindre d'ici 2011 suivants :

Buts nationaux :

1. Gestion des patrimoines naturel et culturel en tant que vecteurs essentiels des politiques de lutte contre la pauvreté et de développement durable.
2. Réduction de la vulnérabilité du monde rural.
3. Renforcement du capital humain et social et amélioration de l'accès aux services sociaux de base.
4. Habilitation des femmes et des filles dans les domaines politique, juridique, économique, social et culturel.
5. Développement humain et gouvernance démocratique en appui à la réduction de la pauvreté et de l'exclusion.

Résultats de l'UNDAF en fin de cycle (2011) :

1. Les conditions organisationnelles améliorent la protection et la valorisation des patrimoines naturel et culturel au service du développement humain.
2. Les populations rurales vivant dans la pauvreté sont activement intégrées aux mécanismes de développement à travers des politiques et des programmes appropriés.
3. Les enfants, les jeunes et les populations vulnérables ont un meilleur accès aux services

sociaux et participent au processus de développement.

4. Progrès significatifs atteints en matière d'égalité genre, de protection des droits des femmes et des filles et de participation à la vie publique, politique, économique, sociale et culturelle.
5. Les capacités de l'Etat et de la société civile, en matière de gouvernance démocratique sont accrues pour assurer un développement humain et la réalisation des ODM.



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°27 caricature par M. Bakhti , ISBN 9954-21-037-7, 2006

2 : Pour accéder au rapport du CCA/UNDAF Maroc 2007-2011, prière de cliquer sur le lien suivant <http://www.pnud.org.ma/pdf/BCP2005.pdf>

III. GENRE ET DEVELOPPEMENT : CONCEPTS ET DEFINITIONS

III.1 GENRE NE VEUT PAS DIRE SEXE BIOLOGIQUE !

Le SEXE BIOLOGIQUE est un concept qui se rapporte à l'ensemble des caractères physiques, physiologiques et biologiques universels qui permettent d'identifier la femelle (sexe féminin) et le mâle (sexe masculin).

QUAND AU GENRE, c'est la construction socioculturelle des rôles féminins et masculins et des relations entre les femmes et les hommes. Les rôles féminins et masculins se rapportent aux activités attribuées aux femmes et hommes dans la société et à la position que femmes et hommes y



La différence entre sexe et genre est fondamentale !

Le sexe ne change pas en général alors que les rôles féminins et masculins sont acquis et peuvent changer d'une culture à l'autre, d'un groupe social à l'autre au sein d'une même culture (classe sociale, groupe ethnique, race, âge, état matrimonial, situation économique, ...etc.).

occupent respectivement. Ces rôles découlent des forces telles que la culture, la tradition, la religion, les conditions économiques, la politique et les besoins, permettent de déterminer l'accès aux opportunités et aux ressources et imposent des attentes et des limites aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

III.2 LES RELATIONS DE GENRE

Les relations de genre désignent la façon dont le pouvoir est réparti entre les sexes. Ces relations renvoient à la fois aux rapports sociaux entre femmes et hommes, et aux rapports entre les individus et leur communauté.

Les relations de genre entretiennent et reproduisent les différences systémiques liées aux statuts attribués aux femmes et aux hommes dans une société donnée. Ces relations orientent et définissent les moyens par lesquels les responsabilités et les droits sont alloués et les moyens d'évaluation sociale de chaque catégorie d'acteur.

III.3 LES RÔLES DE GENRE - LA DIVISION DU TRAVAIL SELON LE GENRE

Ce sont les rôles assignés aux femmes et aux hommes au niveau des différentes sphères de fonctionnement et de pérennisation de la société (production, reproduction, collectivité ou vie communautaire). Dans le cadre de cette division du travail selon le genre, les femmes et les hommes apprennent à assumer des tâches et responsabilités spécifiques et à intérioriser l'idée que ces rôles et responsabilités sont attachés au sexe et ne peuvent changer que dans certaines circonstances particulières. Ainsi, à ces rôles et responsabilités sont attribués des stéréotypes qui les considèrent comme étant quelque chose de « normale » et « naturelle ».

III.3 LES RÔLES DE GENRE - LA DIVISION DU TRAVAIL SELON LE GENRE (SUITE)

Les rôles de genre sont influencés par des variables telles que la culture, l'idéologie, l'environnement (géographique, économique, politique, institutionnel, etc.). Ils peuvent être flexibles, rigides, conflictuels, etc.
Les rôles de genre sont classés en trois types

CARACTÉRISTIQUES DES TROIS TYPES PRINCIPAUX DES RÔLES DE GENRE

LE RÔLE DE PRODUCTION

inclut les activités qui produisent des biens et services commercialisés et sont génératrices de revenus.
Ces activités peuvent être un emploi rémunéré dans la fonction publique ou dans le secteur privé, une entreprise personnelle, une activité agricole, une profession libre, une activité dans le secteur économique informel, etc.

Les femmes et les hommes assument les rôles de production.
Comme les hommes investissent plus la sphère publique, leur rôle productif est le plus visible.
La discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de la production devient importante (différentiels de salaires, non flexibilité à l'égard des besoins des femmes, harcèlement sur lieu de travail, etc...).

Le monde du travail est généralement perçu comme étant un domaine « masculin ».

LE RÔLE DE REPRODUCTION

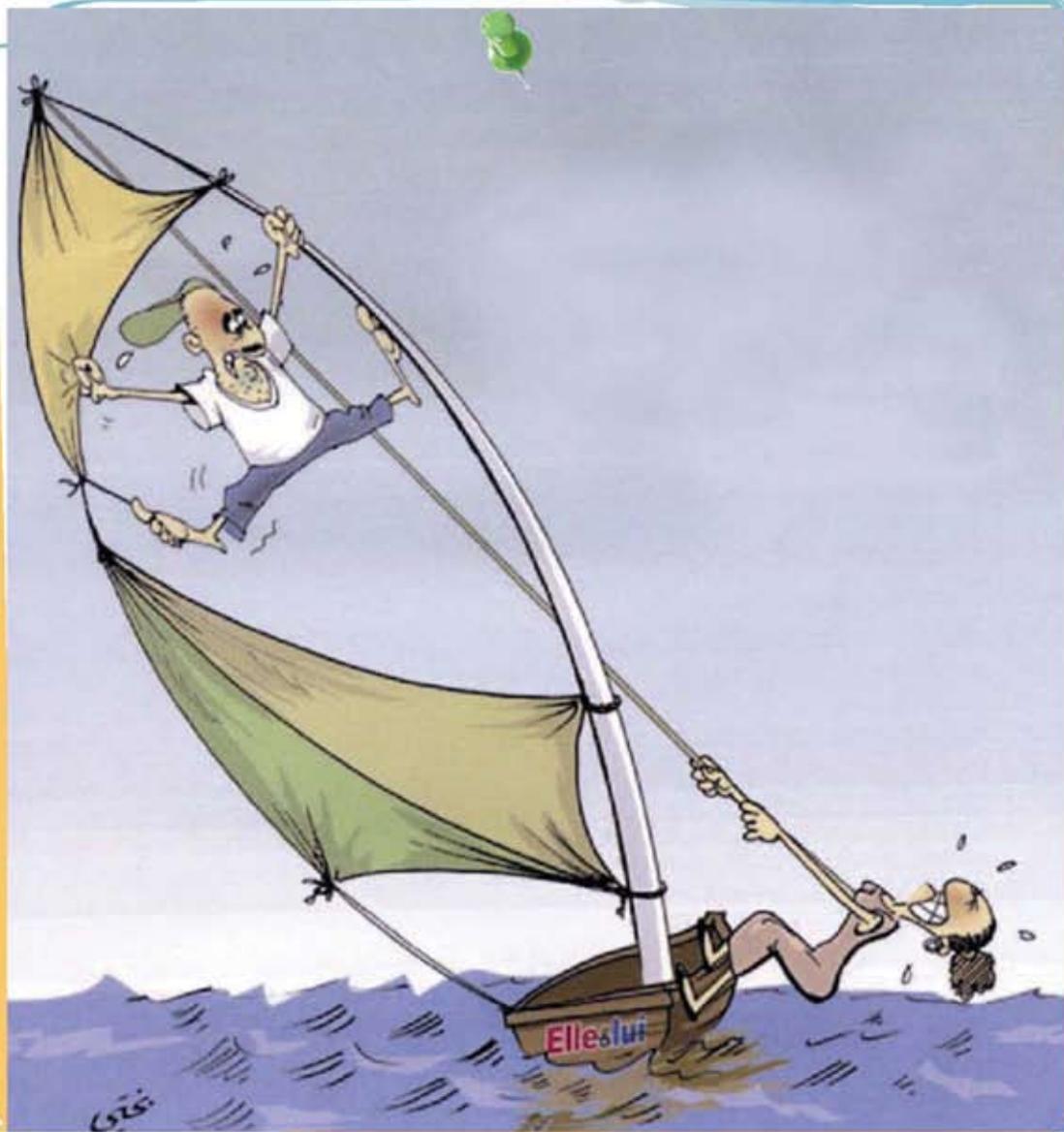
comprend les tâches et actions relatives à l'entretien et à la reproduction de la main-d'œuvre présente et future (concevoir et élever les enfants, soins aux enfants, soins aux malades et personnes âgées, cuisine, ...).
Ce rôle comprend aussi les biens et services fournis pour la consommation directe du ménage, ne sont pas comptabilisés dans la production. Par exemple, les femmes accomplissent une part considérable du travail associé à l'agriculture de subsistance, en assumant notamment la quasi totalité de l'approvisionnement du ménage en eau et en bois de chauffage, et en participant largement au stockage et au transport de la nourriture, au travail de labour et de désherbage, au travail de récolte.

En général, les femmes assument la plus grande partie des rôles de reproduction.
Ce travail se fait dans la sphère privée. Il est considéré comme un devoir « naturel » qui doit être accompli par les femmes.
Ce travail est invisible, non rémunéré et non reconnu.

LE RÔLE COMMUNAUTAIRE

se rapporte aux activités liées aux cérémonies, aux rites, aux organisations et associations, etc., où les valeurs sociales de dignité, solidarité, etc. sont fortement présentes.

Les femmes assument surtout un rôle de solidarité et de soutien communautaire qui émane de leur rôle reproductif.
Ce rôle est essentiel pour la survie des communautés et collectivités.
Les hommes par contre sont plus engagés par des activités communautaires d'ordre politique.



GTZ, projet germe, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page de couverture, caricature par M. Bakhti, ISBN 9954-21-037-7, 2006

III.3 LES RÔLES DE GENRE - LA DIVISION DU TRAVAIL SELON LE GENRE

CARACTÉRISTIQUES DES TROIS TYPES PRINCIPAUX DES RÔLES DE GENRE(SUITE)



La répartition des rôles est discriminatoire et inégalitaire

Globalement, la distribution selon le genre des activités économiques et sociales met en évidence une asymétrie fondamentale. Les femmes assument l'essentiel des activités, peu ou pas rémunérées et faiblement reconnues socialement, de reproduction sociale, de production de biens et de services à petite échelle ou pour de faibles revenus, et à l'échelle collective, les « activités communautaires de base », liées à leur rôle stratégique dans la gestion de la « vie quotidienne ». Le cumul de ces trois rôles représente une contribution considérable des femmes à la vie sociale, et paradoxalement, souvent un frein à leur liberté et à leur indépendance



GTZ, projet germe, «la moudawana, autrement», Rabat
Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°59, caricature
extraite de femme du Maroc , ISBN 9954-21-037-7,
2006

III.3 LES RÔLES DE GENRE - LA DIVISION DU TRAVAIL SELON LE GENRE

CARACTÉRISTIQUES DES TROIS TYPES PRINCIPAUX DES RÔLES DE GENRE(SUITE)



Les enquêtes budget temps

L'utilisation d'enquêtes budget temps (time budget surveys), a permis de mettre au jour l'allocation du temps en terme de travail (et de loisir) selon le genre. Ce type d'enquête s'avère particulièrement adapté pour mettre en évidence la complexité (multi-activité par exemple) et la diversité des activités déployées par les acteurs en particulier en milieu rural où les activités de marché sont minoritaires. Elles permettent en outre d'utiliser le temps de loisir comme un indicateur de bien-être.



GTZ, projet germe, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°25 caricature par M. Slim , ISBN 9954-21-037-7, 2006

III.4 BESOINS PRATIQUES ET INTÉRÊTS STRATÉGIQUES

Les besoins pratiques correspondent à des préoccupations à court et moyen termes découlant des rôles traditionnels de genre. Ces besoins, liés aux activités quotidiennes et aux conditions matérielles dans lesquelles vivent les femmes et les hommes, ont un caractère immédiat et matériel et peuvent être satisfaits à court terme grâce à des solutions pratiques.

Les besoins pratiques sont généralement évidents et bien identifiés par la population concernée et par les planificateurs.

Exemples de besoins pratiques : besoins quotidiens en nourriture, énergie, eau, soins de santé primaire, accès à l'éducation primaire, alphabétisation...

Les intérêts stratégiques (ou besoins stratégiques de genre) se réfèrent aux questions de pouvoir et de contrôle ainsi qu'à la division du travail fondée sur le genre. Ces intérêts, ayant un caractère à long terme, peuvent inclure des changements dans la division sexuelle traditionnelle du travail, la répartition des responsabilités dans l'éducation des enfants, les droits légaux, la violence, les clivages sexistes au sein des institutions, le contrôle social de la santé de la reproduction.

De par leur tendance à s'inscrire dans le long terme, les besoins stratégiques de genre ne sont pas faciles à identifier. Les intérêts stratégiques diffèrent entre femmes, entre hommes et, entre femmes et hommes.

Exemples de besoins stratégiques de genre :

- Élimination de toutes les formes de discrimination dans les politiques et domaines culturel, financier, social, économique...etc;
- Égalité dans l'éducation/instruction;

- Distribution juste du travail;
- Allègement des charges et tâches domestiques;
- Abolition de toute forme de violence à l'égard des femmes et des filles;
- Un cadre légal égalitaire;
- Des politiques sociales justes et égalitaires;



Les besoins pratiques sont parfois une condition sine qua non pour aboutir aux intérêts stratégiques

En effet, la mise en place d'actions qui vise à subvenir aux besoins pratiques est primordiale ! Ainsi, les projets d'alphabétisation des femmes peut s'avérer indispensable pour entamer une action visant à informer les femmes sur leurs droits et les façon dont elles peuvent accéder à la justice pour réclamer ces droits ou pour revendiquer un changements des lois.



III.5 L'ÉGALITÉ

On entend, par égalité entre les sexes, que les femmes et les hommes aient des conditions et opportunités égales pour réaliser leurs pleins droits et leur potentiel et pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle du pays, tout en profitant également de ces changements.

L'égalité homme-femme n'implique pas que les hommes et les femmes deviennent identiques, mais qu'ils aient des possibilités et des chances égales dans l'existence. L'importance accordée à l'égalité homme-femme et au renforcement du pouvoir des femmes ne présuppose pas un modèle particulier d'égalité pour toutes les sociétés et cultures, mais traduit le souci de donner aux hommes et aux femmes des chances égales de choisir ce qu'il faut entendre par égalité homme/femme et de leur permettre d'y travailler de façon concertée.

III.6 L'ÉQUITÉ

L'équité représente l'ensemble des mesures qu'il faut mettre en place aux différents niveaux institutionnels (état, économie/marché, communauté) pour arriver à l'égalité des chances et l'égalité des résultats entre hommes et femmes.

L'égalité absolue des nombres n'est pas synonyme d'égalité de chances. Par exemple, l'accès égal à l'éducation ne signifie pas qu'autant de filles que de garçons soient scolarisées ou atteignent les mêmes niveaux d'éducation ou arrivent pour autant à avoir les mêmes chances de participation économique et politique.

Afin d'assurer cette égalité, il faut souvent adopter des mesures qui compensent pour les désavantages historiques et sociaux qui ont empêché les femmes et les hommes de profiter de chances égales.

La parité et le quota féminin sont des exemples de mesure d'équité mise en place pour assurer plus d'égalité entre hommes et femmes.

Attention !

L'égalité ne veut pas dire la ressemblance

En effet, l'égalité ne veut en aucun cas dire que tout le monde se ressemble. Un état d'égalité veut dire qu'en dépit des différences (quelque soit la nature de ces différences) tous les individus, hommes et femmes, ont les mêmes droits et les mêmes responsabilités. En tant que citoyens et citoyennes égaux, ils devraient avoir les mêmes chances, les mêmes opportunités, les mêmes possibilités d'exercer des choix informés



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n° 91 . ISBN 9954-21-037-7, 2006



L'équité devrait mener à l'égalité

En s'attaquant aux disparités qui empêchent les femmes de jouir des mêmes droits que les hommes, on permettra à celles-ci de partager également les fruits du développement durable.

Exemple : la formation au leadership pour les femmes, représente une mesure d'équité



III.7 HABILITATION « EMPOWERMENT »

Le terme « Empowerment » pourrait se traduire par l'expression : appropriation de pouvoir ou autonomisation.

L'empowerment pour les femmes, pourrait se définir comme suit :

« La capacité des femmes à accroître leur propre autonomie et leur force interne. Cela est identifié comme le droit de faire des choix dans la vie et d'influencer la direction des changements via la capacité d'acquérir le contrôle sur les ressources matérielles et non matérielles ». (Moser, 1989).

Lorsque les femmes et les hommes ont un statut inégal et

un accès inégal aux ressources dans une communauté, les principes d'égalité et d'équité justifient un traitement spécial pour les femmes en vue de son habilitation pour qu'elles aient le même point de départ que les hommes.

III.8 L'ANALYSE DE GENRE

C'est une méthodologie de collecte et de traitement d'informations sur le genre, utilisant des données désagrégées par sexe en vue d'étudier la construction sociale des rôles de genre et comment le travail est divisé et valorisé selon le sexe.

C'est un instrument indispensable à la fois pour comprendre le contexte local et pour promouvoir l'égalité et l'équité entre les sexes. Il est particulièrement utile à l'étape de la conception de projet car il permet aux planificateur(e)s de définir les contraintes et de structurer les projets de manière à pouvoir réaliser et mesurer les objectifs d'égalité. L'emploi de l'analyse



GTZ, projet genre, «la moudavana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°27 caricature par M. Bakhti , ISBN 9954-21-037-7, 2006

III.8 L'ANALYSE DE GENRE (SUITE) :

de genre, tout au long du cycle de projet, permet d'obtenir de l'information sur les questions suivantes :

- les points de vue, les rôles, les besoins et les intérêts différents des femmes et des hommes dans la zone du projet, le pays, la région ou au sein de l'institution, y compris leurs besoins pratiques et leurs intérêts stratégiques;
- les rapports entre les femmes et les hommes en ce qui a trait à l'accès aux ressources, aux bénéficiaires et aux processus décisionnels, ainsi qu'au contrôle sur ces éléments;
- les répercussions des interventions de programmes ou de projets qui peuvent être différentes pour les femmes et pour les hommes, les filles et les garçons;
- les obstacles sociaux et culturels, les possibilités et les points d'appui pour réduire les inégalités entre les sexes et promouvoir des rapports plus égaux entre les femmes et les hommes;
- la capacité des institutions à établir des programmes visant l'égalité entre les sexes;
- les différences parmi les femmes et les hommes, ainsi que la diversité des contextes dans lesquels ils vivent, des rapports sociaux qu'ils entretiennent et des conditions sociales qui en résultent (entre autres, la classe sociale, la race, la caste, le groupe ethnique et les aptitudes).

Une bonne analyse de genre :

- ★ met les gens à l'avant et au centre des projets ou programmes
- ★ exige des professionnels qualifiés
- ★ a recours à des experts locaux ayant une bonne expérience des questions d'égalité entre les sexes

- ★ comprend la présence d'un nombre important de femmes et/ou de membres féminins clés d'organisations partenaires



Les questions critiques de l'Analyse Genre
L'analyse de genre pose essentiellement les questions suivantes :

- Qui fait quoi ?
- Qui a accès à quelles ressources ?
- Qui contrôle quelles ressources ?
- Qui décide ?
- Quels intérêts sont servis ?
- Quels hommes ?
- Quelles femmes ?



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n° 67, caricature extraite de femmes du maroc, ISBN 9954-21-037-7, 2006

IV. L'ANALYSE GENRE : PREMIERE ETAPE VERS L'INTEGRATION SYSTEMATIQUE DE L'APPROCHE GED (ISAG)

INTRODUCTION

L'intégration systématique de l'approche GED (ISAG) dans les politiques et programmes de développement durable commence essentiellement par un processus d'analyse genre.

Ce processus tentera de présenter quelques outils dont le but est de guider et faciliter l'analyse genre.

Il est nécessaire de noter cependant que ces outils ne sont pas une fin en eux même. Ils servent d'appui à l'analyse genre et devraient être modifiés, remodelés et structurés en fonction du contexte et des besoins. Ils ne remplacent en aucun un processus de réflexion, d'analyse et de synthèse ainsi qu'une connaissance approfondie des concepts de genre et de l'approche genre et développement.

En effet, la plupart des outils d'analyse sont basés sur les concepts de genre élaborés dans le cadre du chapitre précédent.

Les trois premiers outils (divisions et types du travail, accès et contrôle des ressources et bénéfiques, et facteurs d'influence) proviennent du Cadre analytique de Harvard (voir annexe 3) qui, élaboré dans les années quatre vingt par l'Institut de Recherches Internationales à l'Université de Harvard, sert à décrire et analyser les rapports genre dans une collectivité donnée. Ce cadre est un outil de collecte de données efficace pour la formation et la sensibilisation des organisations de

développement et de la collectivité.

Les 4ème, 5ème et 6ème outils (profil sociopolitique des genres, condition et situation, et causes et effets d'un problème) permettent de compléter l'analyse du milieu entamée par les quatre premiers outils. Cette analyse est très utile pour la préparation, la conception et la planification d'un projet de développement.

Les 7ème, 8ème et 9ème outils (besoins pratiques et intérêts stratégiques, niveaux de participation, et possibilités de transformation) permettent de mieux préciser les besoins stratégiques de genre et les modalités de leur satisfaction en vue d'élaborer le plan d'exécution du projet.

Le 10ème outil (habilitation/empowerment) permet de suivre et d'évaluer l'intégration de l'approche GED au cours et après l'exécution du projet.

Ce chapitre tentera de présenter un bref aperçu de ces outils accompagnés d'exemples pratiques. Le lecteur/la lectrice trouvera à la fin de ce chapitre des fiches vierges pour chaque outil utilisé ainsi qu'un tableau récapitulatif et synthétique dont le but est de présenter en un clin d'œil une comparaison critique des 10 outils présentés. Le lecteur/la lectrice trouvera une fiche technique en annexe (annexe 7) sur le sous programme d'appui au Plan d'Action National de Lutte contre la Désertification SA-PAN à Chefchaouen. Ce programme a été utilisé pour illustrer l'utilisation des outils cités dans ce chapitre

IV.1 OUTIL 1.A « DIVISION DE TRAVAIL »³

a) Objectif de l'outil :

Cet outil permet d'étudier la division du travail selon le genre au sein de la population cible. Une analyse participative de la répartition des tâches permettrait aux membres de la population cible (femmes et hommes) et aux planificateurEs de comprendre comment concevoir le projet, qui devrait y participer et quelles seraient les répercussions sur les femmes et les hommes. Cette démarche participative permet aussi de sensibiliser la population.



GTZ, projet genre, « la moudawana, autrement », Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°59, caricature extraite de femme du Maroc . ISBN 9954-21-037-7, 2006



L'Analyse Genre est le premier pas essentiel et la condition sine qua none pour entreprendre une intégration systématique et réelle de l'approche genre dans les politiques et programmes de développement.

b) Les principales questions à poser dans le cadre de cet outil sont :

- Quel travail les femmes et les filles accomplissent-elles (rémunéré et non rémunéré) ?
- Quel travail les hommes et les garçons accomplissent-ils (rémunéré et non rémunéré) ?
- Quelles répercussions cette division du travail a-t-elle en ce qui a trait à la réalisation des objectifs du programme ou projet ?
- Le projet tend-il à consolider ou à remettre en question la division actuelle du travail ?

³ Voir annexe 1 p 55

IV.1 OUTIL 1.A « DIVISION DE TRAVAIL » (SUITE)

c) Application pratique

Exemple d'un douar à Chefchaouen : Tableau de division de travail homme/femme

Activités	Nombre d'heures	
	Femme	Homme
Préparation des aliments	2 h et 1/2	
Travaux ménagers	1h et 1/2	
Soin des enfants	1/2 h	
Corvée de l'eau	1h	
Traite de la vache et des chèvres	1/2h	
Corvée de bois	2h	
Pâturage	2h	3h
Travaux des champs	2h	5h
Total =	12 h	8 h

IV.1 OUTIL 1.B « TYPES DE TRAVAIL »

a) Objectif de l'outil :

Cet outil permet d'étudier la composition du travail des femmes et des hommes selon les trois grandes catégories de travail : **productif, reproductif et communautaire**. Grâce à l'étude des conséquences probables d'un projet sur l'équilibre (complexe) des fonctions sociales et économiques dans la collectivité, cet outil permet d'introduire dans le plan de réalisation du projet des mesures et activités qui permettront aux femmes et hommes une participation optimale au projet (en allégeant la charge de travail des personnes surchargées).

b) Les principales questions à poser dans le cadre de cet outil sont :

- Quels types de travail accomplissent les femmes et les hommes, les filles et les garçons ?
- Comment un programme ou projet influera-t-il sur le travail des femmes et des hommes lié à la production, à la reproduction et à la collectivité et quelles conséquences aura le projet sur ces différents types de travail ?

Cet outil prend en considération l'ensemble du travail effectué par la population en question. En effet, le travail de collectivité est souvent resté invisible dans le passé, parce que les réponses à la simple question des activités concernent en premier lieu le travail productif. Ainsi, l'utilisation de l'analyse basée sur le triple rôle permet de prévoir comment l'intervention de développement affectera ces activités et leur répartition. Car une intervention dans un des trois domaines affectera presque automatiquement les activités dans les deux autres. La charge de travail reproductif des femmes peut

les empêcher de participer dans une intervention productive, ou si elles participent, le temps supplémentaire utilisé pour la production de biens, la formation, les réunions, etc. peut être amputé du temps nécessaire pour des activités comme les soins des enfants ou la préparation de la nourriture.

Les outils division du travail et types de travail utilisent le tableau « division et types de travail » ci-après pour répondre aux questions posées.



GTZ, projet genre, « la moudavana, autrement », Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page de couverture, caricature par M. Bakhti, ISBN 9954-21-037-7, 2006

IV.1 OUTIL 1.B « TYPES DE TRAVAIL » (SUITE)

c) Application pratique
 Dans le cadre du sous-programme d'appui au Plan d'Action National de Lutte contre la Désertification « SA-PAN » à Chefchaouen, une enquête et des entretiens collectifs ont été réalisés en 2005 auprès des habitants du douar Rihana en vue d'utiliser les deux outils « division et types de travail » et ont abouti à l'élaboration du tableau suivant :

Types d'activité	Activités	Femme	Homme
Liées à la production	céréaliculture	60 %	40 %
	arboriculture	60 %	40 %
	maraîchage	60 %	40 %
	Kif	50 %	50 %
	Elevage	80 %	20 %
	Création de revenu	0%	100%
Liées à la reproduction	Corvée de l'eau	80%	20%
	Corvée de bois	80%	20%
	Préparation des aliments	100%	0%
	Soins des enfants	100%	0%
	Soins de santé	50%	50%
	Ménage	100%	0%
	Total	70 %	30 %

IV.2 OUTIL 2 « ACCÈS ET CONTRÔLE DES RESSOURCES ET DES BÉNÉFICES »⁵

a) Objectif de l'outil :

Cet outil permet de connaître quelles sont les ressources économiques, politiques et autres et quels sont les bénéficiaires (nourriture, logement, argent, etc.) auxquels chacun des genres de population a accès et que chacun de ces genres contrôle en les utilisant à sa guise.

La collecte d'informations sur ce que les femmes et les hommes peuvent accomplir et comment elles et ils peuvent bénéficier des projets permet de pallier au manque d'accès et de contrôle des femmes et des hommes ou de le corriger au moins dans le cadre du projet.

b) Les principales questions à poser dans le cadre de cet outil sont :

- À quelles ressources liées à la production les femmes et les hommes ont-ils accès ?
- Quelles ressources liées à la production chacun d'eux contrôle-t-il ?
- Comment un projet peut-il contribuer à donner aux femmes un meilleur accès aux ressources et un meilleur contrôle de ces ressources ?
- Quels bénéfices les femmes et les hommes tirent-ils chacun du travail lié à la production, à la reproduction et à la collectivité ?
- Quels bénéfices contrôlent-ils chacun ?
- Quelles répercussions cela a-t-il sur les activités des programmes ou projets ?

5 : Voir annexe 1 p. 58



6TZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°25 caricature par M. Slim , ISBN 9954-21-037-7, 2006



6TZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°29 caricature par M. Bakhti , ISBN 9954-21-037-7, 2006

IV.3 OUTIL 2 « ACCÈS ET CONTRÔLE DES RESSOURCES ET DES BÉNÉFICE » (SUITE)

● Comment peut-on accroître l'accès des femmes aux bénéfices et leur contrôle de ces bénéfices ?
 Pour répondre à ces questions, on peut utiliser le tableau « Profil Accès et Contrôle », ci-après
 c) Application pratique

Exemple du projet SAPAN à Chefchaouen :

	Accès		contrôle	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ressources				
Terres	X	X	○	X
Equipements	X	X	X	X
Main d'œuvre	X	X	○	X
Argent comptant	X	○	○	X
Bénéfices				
Revenu gagné à l'extérieur du foyer	X	X	○	X
Possession de biens	X	X	○	X
Besoins essentiels	X	X	X	X
Santé	X	X	○	X
Pouvoir politique	X	X	○	X
Education	X	X	X	X

IV.3 OUTIL 3 « FACTEURS D'INFLUENCE »⁶

a) Objectif de l'outil :

Cet outil permet d'expliquer les soubassements de la division du travail entre les femmes et les hommes, des types de travail accomplis par chacun des genres et des possibilités d'accès et de contrôle des ressources et bénéfices selon le genre. En effet, plusieurs facteurs tissent, influencent et modifient ces rapports sociaux.

Ces facteurs peuvent être :

- Socioculturels, tels l'évolution des styles de vie traditionnels ;
- Politiques, tels l'adoption de nouvelles politiques, un changement de gouvernement, la guerre, etc. ;
- Environnementaux, telle la sécheresse ;
- Démographiques, tels les mouvements migratoires, l'urbanisation et l'exode rural ;
- Juridiques, tels les changements aux lois sur la possession et le suffrage ;
- Touchant l'éducation, telles les nouvelles attentes des filles instruites ;
- Internationaux, telle l'influence de la culture occidentale, la mondialisation ;
- Religieux, telle la montée de l'intégrisme.

L'identification de ces facteurs d'influence permet de développer des stratégies visant à transformer ces rapports

6 : Voir annexe 1 p.59



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°27 caricature par M. Bakhti , ISBN 9954-21-037-7, 2006

de façon à promouvoir l'égalité entre les genres.

b) Les principales questions à poser dans le cadre de cet outil sont :

- Quels facteurs clés ont des répercussions sur et modifient les rapports entre les genres, la division du travail, l'accès aux ressources, le contrôle de ces ressources ?
- Quelles contraintes et possibilités ces facteurs imposent-ils dans la promotion de l'égalité entre les genres et de l'autonomisation de chacun des genres ?

IV.4 OUTIL 4 « PROFIL SOCIOPOLITIQUE DES GENRES »

a) Objectif de l'outil :

Cet outil permet de connaître la répartition du pouvoir entre femmes et hommes aux niveaux du ménage, de la commune et de la société en général. Le niveau étudié dépend du contexte et du degré de précision nécessaire pour le projet.

Cet outil sert à identifier les stratégies d'intervention pour aboutir à un développement décidé et orienté par les femmes et les hommes en tant que parties prenantes conscientes et responsables.

b) Les principales questions à poser dans le cadre de cet outil sont :

Le profil sociopolitique peut être aussi examiné à travers l'image de la femme et de l'homme au sein de la communauté en question en répondant aux deux questions :

- Quelle est la perception des femmes et des hommes de leur propre image ? (relativement inférieure, à peu près égale, relativement supérieure)
- Quelle est l'image de la femme et de l'homme dans la communauté en question ? (relativement inférieure, à peu près égale, relativement supérieure)



La condition décrit l'état matériel de l'individu, son champ d'expérience immédiat (type de travail, accès à l'eau potable, l'alimentation, l'accès à l'éducation, etc.).

la situation décrit la position sociale et économique de l'individu au sein de la communauté (écart de salaires, chances d'accès à l'emploi, participation aux instances législatives, vulnérabilité face à la pauvreté et à la violence, etc.)

IV.5 OUTILS «CONDITION ET SITUATION»⁷

a) objectif de l'outil :

Selon l'approche GED, il ne suffit pas d'améliorer les conditions de vie des femmes et des hommes. Il est essentiel de viser également l'amélioration de leur position sociale, si on veut que les femmes et les hommes puissent bénéficier également des initiatives de développement.

Au sein d'un ménage ou d'une collectivité, les femmes, les hommes et les enfants peuvent partager les mêmes conditions de pauvreté. Cependant, femmes et hommes vivent ces conditions et éprouvent des besoins de manière différente. Étant donné leur travail et leurs responsabilités distinctes, les femmes peuvent donner priorité à l'accès à l'eau et au combustible plus rapprochés de leur foyer, à plus de revenu, et à de meilleurs services de santé. Les hommes peuvent accorder priorité à la nécessité d'obtenir plus de terre, davantage de technologie et d'outils agricoles. L'implication des femmes et des hommes dans la planification des projets et des programmes est nécessaire pour s'assurer que leurs besoins ne seront pas ignorés.

Par ailleurs, les programmes ou projets de développement ont des répercussions différentes sur les conditions de vie des femmes et des hommes. Par exemple, un projet d'approvisionnement en eau peut grandement améliorer la condition des femmes, mais avoir peu d'impact sur celle des hommes. Dans les projets agricoles, le contraire peut se produire avec des répercussions négatives pour les femmes. Ainsi, l'apport d'engrais peut rendre la vie des femmes plus pénible en augmentant les tâches de désherbage, généralement effectuées par les femmes.

De même, les programmes ou projets de développement peuvent avoir des répercussions sur la situation des femmes et des hommes, de manière différente. Par exemple, un projet d'approvisionnement en eau peut avoir des impacts forts différents, selon que les femmes sont simplement considérées comme les bénéficiaires et utilisatrices des pompes, ou si elles sont incluses comme membres des comités de gestion, et qu'elles sont formées pour assurer l'entretien des pompes et s'occuper de l'éducation à la santé.

b) Les principales questions à poser dans le cadre de cet outil sont :

- Comment et dans quelle mesure les activités des programmes ou projets ainsi que les politiques des organisations contribuent-elles à améliorer la condition des femmes et des hommes ?
- Comment et dans quelle mesure contribuent-elles à atténuer les inégalités genre dans la société ?

⁷ Voir annexe 1 p 61

IV.5 OUTIL 5 «CONDITION ET SITUATION» (SUITE)

c) Application pratique

Exemple du projet SAPAN
à Chefchaouen :

Condition	Situation
Surcharge du calendrier de travail	Femme analphabète
Eloignement des points d'eaux	Absence de revenu propre aux femmes
Eloignement des lieux de corvée de bois	Absence de contrôle sur les principales ressources
Eloignement du collège	Absence de contrôle des revenus du ménage
Eloignement des soins de santé (problème d'accouchement)	Absence de pouvoir quant à l'éducation des enfants
Marginalisation et manque d'accès à l'extérieur	Manque d'accès au souk ; Absence de loisirs

IV.6 OUTIL 6 « CAUSES ET EFFETS D'UN PROBLÈME »⁸

a) Objectif de l'outil :

Cet outil, utilisé pendant la préparation d'une intervention (analyse du milieu, conception de l'intervention), cherche à explorer les facteurs immédiats, sous-jacents et structurels qui déterminent les causes et les effets (conséquences) d'un problème. Concernant les causes, une distinction supplémentaire est introduite : les niveaux du ménage, de la communauté, du marché et de l'Etat.

b) Les principales questions à poser dans le cadre de cet outil sont :

- Quels sont les causes et les effets qui touchent aussi bien les femmes que les hommes (neutres par rapport au genre) ?
- Quels sont les causes et les effets qui touchent les femmes (ou hommes) plus fortement que les hommes (ou femmes) (intensifiant les inégalités genre) ?
- Quels sont les causes et les effets qui touchent surtout, voire exclusivement les femmes ou les hommes (spécifiques au genre) ?



GTZ, projet genre, « la moudawana, autrement », Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page de couverture, caricature par M. Bakhti, ISBN 9954-21-037-7, 2006

B : Voir annexe I p. 62

IV.7 OUTIL 7 « BESOINS PRATIQUES ET INTÉRÊTS STRATÉGIQUES »⁹

a) Objectif de l'outil :

Cet outil peut être utilisé pendant l'analyse du milieu, avant la conception d'un projet ou d'une intervention, comme il peut être très utile dans le cursus d'une formation/sensibilisation par rapport aux inégalités de genre.

Cet outil consiste à identifier les besoins pratiques (liés aux conditions de vie) et intérêts stratégiques (liés à la situation des rapports entre femmes et hommes) des différentes catégories de femmes et d'hommes de la population cible en vue de concevoir des activités qui répondent équitablement aux besoins immédiats et aux besoins stratégiques des différents groupes identifiés.

b) Les principales questions à poser dans le cadre de cet outil sont :

- Comment et dans quelles activités les programmes ou projets ainsi que les politiques des organisations tiennent-ils compte des besoins pratiques des femmes et des hommes ?

- Comment et dans quelle mesure tiennent-ils compte des intérêts stratégiques des femmes et des hommes ?

c) Application pratique

Exemple du projet SAPAN à Chefchaouen :

Besoins pratiques	Intérêts stratégiques
Aménagement de point d'eau au centre du douar	Maîtrise de la gestion de l'eau
Alphabétisation	Augmenter le pouvoir des femmes au sein du foyer
Aménagement d'un pré-scolaire	Libérer du temps pour d'autres activités
Introduction de fours améliorés	Economie du bois de feu Alphabétisation des femmes
Mise en place d'un internat féminin à Ain Beida	Scolarisation féminine secondaire
Sensibilisation des hommes sur le rôle que joue la femme dans l'économie du foyer	Valorisation du travail des femmes
Formation des femmes (gestion de l'eau, économie du bois, hygiène, gestion du temps, développement du maraîchage et du petit élevage)	Qualification des femmes
Appui à la commercialisation des fruits	Améliorer les revenus des femmes
Accès au souk	Maîtrise de la commercialisation

⁹ Voir annexe 1 p. 63

IV.7 OUTIL 7 « BESOINS PRATIQUES ET INTÉRÊTS STRATÉGIQUES » (SUITE)

Les projets visant les besoins pratiques comprennent en général des mesures visant à corriger des problèmes reliés à de mauvaises conditions de vie. Ces besoins, ayant tendance à être immédiats, à court terme et facilement identifiables par les individus, peuvent être satisfaits à travers l'apport d'équipements, de pompes manuelles, de cliniques, la formation technique, un programme de crédit, etc. Les projets visant uniquement la satisfaction des besoins pratiques maintiennent et renforcent les rapports traditionnels entre les femmes et les hommes.

Les intérêts stratégiques incluent notamment: l'acquisition de droits juridiques, l'accès au processus démocratique participatif, l'accès à l'égalité dans l'éducation, l'emploi, etc., la réduction des écarts salariaux, la protection contre la violence, le renforcement du pouvoir décisionnel. Ils peuvent être satisfaits à travers la conscientisation, l'amélioration de la confiance en soi, l'éducation, la consolidation des organisations de femmes et d'hommes, la mobilisation politique, etc.

IV.8 OUTIL 8 « NIVEAUX DE PARTICIPATION »¹⁰

a) Objectif de l'outil :

L'approche GED vise la participation la plus entière possible des femmes et des hommes dans toute activité de développement. Elle distingue quatre niveaux de participation selon lesquels les gens :

1. sont récipiendaires passifs de l'aide, des ressources matérielles ou des services sans exercer de contrôle sur la continuité de cette aide ;
2. agissent de la manière prescrite par d'autres, par exemple, en contribuant de leur travail ou en créant une coopérative ;
3. sont consultées sur les problèmes et les besoins, bien que pas nécessairement sur les solutions, et celles-ci ne sont pas traduites concrètement dans le projet ou les services offerts ;
4. acquièrent le pouvoir de s'organiser pour répondre à leurs besoins, proposer des solutions pour résoudre leurs problèmes et être responsables des actions de développement.

Le développement humain durable vise atteindre le quatrième niveau de participation.

b) Les principales questions à poser dans le cadre de cet outil sont :

- Quel est le type de participation (1, 2, 3 ou 4) des femmes et des hommes dans le programme ou projet et dans l'organisation ?
- Dans quelle mesure les femmes et les hommes sont des agentes et des agents actifs à chaque étape du programme ou projet et de l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques ?

¹⁰ Voir annexe 1 p. 64

IV.9 OUTIL 9 « POSSIBILITÉS DE TRANSFORMATION »¹¹

a) Objectif de l'outil :

Cet outil permet d'identifier les besoins de modification des rapports de genre et les méthodes qui peuvent aboutir à cette modification. Il permet aussi de vérifier si le projet renferme des germes de changement et si les femmes et les hommes ciblés acquièrent la confiance et les aptitudes qui leur seront utiles dans d'autres activités.

Il faudrait veiller à ce que les populations en général, et les femmes en particulier, puissent identifier et définir leurs propres buts et leur processus en faveur du changement puisque ce sont elles qui vont subir les conséquences et connaissent les risques de la transformation de leur vie.

Il faudrait aussi que les planificateurs programment l'appui nécessaire aux efforts des populations cibles en vue de s'organiser et de s'attaquer aux questions connexes (alliances et coalitions avec d'autres groupes) pour garantir la réussite du changement.

b) Les principales questions à poser dans le cadre de cet outil sont :

- Comment le programme/projet contribue-t-il ou contribuera-t-il à la transformation des rapports entre les genres ?

11 : Voir annexe I p. 65

- Comment contribue-t-il ou contribuera-t-il à la transformation des rapports entre les personnes défavorisées et les mieux nanties ?



GTZ, projet genre, « la maoudawana, autrement », Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n° 71, caricature par Nathalie Logié Manche (LMN), ISBN 9954-21-037-7, 2006

IV.10 OUTIL 10 « L'HABILITATION (EMPOWERMENT) » ¹²

a) Description de l'outil :

Cet outil considère que les rapports de domination sont multiples et inter reliés et distingue quatre types de pouvoir :

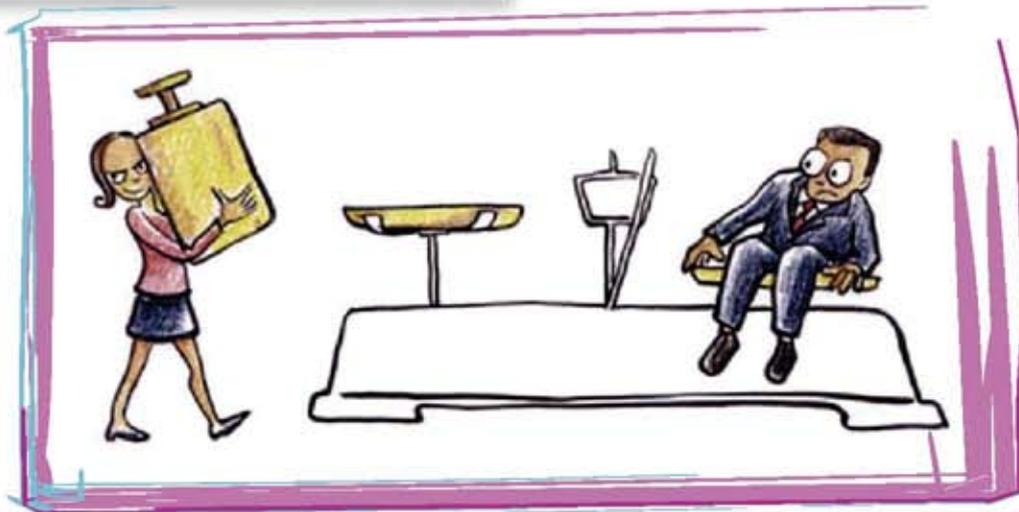
- 1• Le pouvoir qui s'exerce sur quelqu'un se fonde généralement sur des menaces de violence ou d'intimidation sanctionnées par la société, invite la résistance passive et active et exige une vigilance constante pour se maintenir.
- 2• Le pouvoir de, est un pouvoir créateur qui rend apte à accomplir des choses. C'est l'essence même de l'aspect individuel du pouvoir (ou « empowerment »). La plupart des gens, par exemple lorsqu'ils ont réussi à résoudre un problème, à comprendre le fonctionnement d'une chose

ou à acquérir de nouvelles compétences, ont fait l'expérience de ce pouvoir.

3• Le pouvoir qui s'exerce avec relève du sentiment que le tout est plus grand que la somme des parties, sentiment ressenti particulièrement lorsque plusieurs personnes s'attaquent ensemble à un problème. Collectivement, les gens sentent qu'ils ont du pouvoir lorsqu'ils s'organisent et s'unissent dans la poursuite d'un but commun ou lorsqu'ils partagent la même vision.

4• Le pouvoir intérieur renvoie à la force spirituelle et le caractère unique de chacun-e d'entre nous, qui nous rend véritablement humain. Il se fonde sur l'acceptation de soi et le respect de soi et respecte et accepte les autres en tant qu'égaux à soi.

Le changement des rapports de genre en vue d'une pleine participation au développement exige une augmentation des trois derniers types de pouvoir en vue de lutter contre le premier type de pouvoir.



12 : Voir annexe 1 p. 66

GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n° 67, caricature extraite de femmes du maroc , ISBN 9954-21-037-7, 2006

IV.11 QUAND ET POURQUOI : TABLEAU SYNTHÉTIQUE
DES OUTILS DE L'ISAG

Outils de GM	Utilisation	Points forts	Limites
types de travail outil n° 1	Avant la conception et la planification. Pour étudier l'évolution de la situation	Permet d'avoir une image relativement complète des activités	N'est pas toujours facile surtout pour les activités de collectivité
Accès & contrôle ressources & bénéfices outil n° 2	Avant la conception et la planification. Pour étudier l'évolution de la situation	Très important pour la compréhension des relations de genre. complète les 2 outils premiers	Ne tient pas compte des processus complexes sous-jacents à l'accès et au contrôle
Facteurs d'influence outil n° 3	Avant la conception et la planification. Pour étudier l'évolution de la situation	Aide à définir la stratégie d'intervention en identifiant les contraintes externes	Nécessite des investigations approfondies
Profil sociopolitique outil n° 4	Avant la conception et la planification. Pour étudier l'évolution de la situation	Approche comparative de la répartition des pouvoirs entre femmes et hommes	Nécessite des investigations approfondies
Condition & situation outil n° 5	Au cours de la conception et de la planification, dans le suivi de l'évolution	Permet de connaître la contribution de l'intervention à l'amélioration de la condition et la situation de la population cible	Nécessite des investigations approfondies

IV.11 QUAND ET POURQUOI : TABLEAU SYNTHÉTIQUE
DES OUTILS DE L'ISAG (SUITE)

Outils de GM	Utilisation	Points forts	Limites
Causes & effets d'un problème outil n° 6	Au cours de la conception et la planification	Facilite la fixation des objectifs d'une intervention	Nécessite une très bonne connaissance du contexte
Besoins pratiques & intérêts stratégiques outil n° 7	Au cours de la conception et la planification	Complète l'outil causes & effets d'un problème dans l'explication des inégalités genre	Nécessite une très bonne connaissance du contexte
Niveaux de participation outil n° 8	Lors de planification, dans le suivi évaluation	Permet d'optimiser la participation des catégories cibles	Nécessite des investigations
Possibilités de transformation outil n° 9	A la fin de la conception, dans le suivi évaluation	Permet de déceler les potentialités de l'intervention à réduire les inégalités	Nécessite une bonne connaissance du milieu et de l'ancrage des rôles genre
Habilitation outil n° 10	Lors de la planification, dans le suivi évaluation	Permet d'optimiser l'impact de l'intervention	



GTZ, projet gerre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°27 caricature par M. Bakhti , ISBN 9954-21-037-7, 2006

V. PROCESSUS D'INTEGRATION SYSTEMATIQUE DE L'APPROCHE GED (ISAG)

La stratégie d'intégration systématique de l'approche GED (ISAG) a été pour la première fois adoptée par la quatrième Conférence Internationale des femmes à Beijing en 1995, suite aux leçons tirées de plus de 20 ans d'expérience de développement inégalitaire.

V.1 LES 4 ETAPES CLES

L'intégration systématique de la dimension genre passe par quatre étapes clés qui peuvent être réalisées parallèlement.

1) Une information correcte et fiable : Les statistiques désagrégées

L'élaboration de statistiques désagrégées par sexe, âge et niveau socioéconomique, et la réalisation d'études d'analyse de genre visant l'identification des différences et inégalités de genre, l'élaboration de politiques et de programmes répondant aux besoins spécifiques des femmes et des hommes, et l'évaluation de l'impact des politiques et programmes sur les femmes et les hommes. L'approche intégrée de l'égalité est un processus qui commence par l'analyse de la situation générale (analyse des problèmes). Qu'est-ce qui distingue les situations de vie et les besoins des femmes et des hommes dans le domaine concerné par le

projet? Quel est l'impact de leurs ressources différentes sur la réalisation des objectifs? A quels obstacles faut-il s'attendre?

2) Un plaidoyer pour le changement

L'implication d'aussi bien la femme que l'homme dans l'élaboration des programmes de développement et à intégrer l'objectif d'égalité de genre dans toute prise de décision. Ceci nécessite des plaidoyers de genre au sein du Gouvernement, de la Société Civile et des Bailleurs de fonds, qui travaillent en collaboration en vue d'identifier les points d'entrée pour la promotion de l'égalité de genre.

3) Des objectifs spécifiques

L'intégration explicite de l'objectif d'égalité et d'équité dans les politiques, les documents de projet, les accords cadres en précisant par des statistiques désagrégées les priorités des femmes et des hommes et en procédant à un suivi et une évaluation continus des plans d'action et des budgets sur la base d'indicateurs appropriés. Le fait de fixer un ou plusieurs objectifs en faveur de l'égalité qu'il s'agit d'atteindre dans le cadre du projet nécessite la définition de critères clairement mesurables.

4) Le développement des capacités humaines

Le développement des capacités du personnel travaillant dans les institutions et organisations de développement en matière d'étude des inégalités de genre. Des activités de renforcement des capacités devraient être explicitement prévues dans les politiques, les documents de projet et les accords cadres, suivies et évaluées à travers des indicateurs appropriés en vue d'un changement à long terme vers l'égalité de genre.

V.2 LIGNES DIRECTRICES DE L'ISAG

Les lignes directrices du processus d'intégration systématique de l'approche GED selon le cycle de projet se présentent comme suit :

Lors du processus de planification

- l'analyse de genre est effectuée dès le début du cycle de projet ou de programme et les résultats sont pris en compte lors de la planification du projet ou du programme (outils du cadre de Harvard);
- les faiblesses institutionnelles ou les préjugés culturels susceptibles de nuire à la réalisation de l'égalité et de l'équité entre les sexes ou les catégories sociales identifiées sont pris en compte dans la conception des politiques, programmes ou projets et des stratégies sont mises en place pour y remédier (profil sociopolitique, condition et situation, causes et effets d'un problème);
- des mesures sont prises pour assurer une participation importante des femmes et des hommes, à titre de décideurs, au processus de planification (niveaux de participation);
- des résultats clairs, mesurables et réalisables pour appuyer la réalisation de l'égalité entre les sexes ou les catégories sociales sont établis dès le début du processus (besoins pratiques et intérêts stratégiques, possibilités de transformation, habilitation);
- des indicateurs, à la fois qualitatifs et quantitatifs, tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes et entre les catégories sociales identifiées sont définis avec leurs sources statistiques. En cas de besoin, on prévoit la

collecte de données ventilées par sexe, par âge et groupes socio-économiques et ethniques nécessaires pour le calcul des indicateurs de genre identifiés;

- une stratégie précise et un budget adéquat sont établis pour appuyer l'atteinte des résultats liés à la réalisation de l'égalité entre les sexes ou les catégories sociales (condition et situation, niveaux de participation, habilitation);
- toutes les étapes précédentes sont explicitement présentées dans le document de projet ;
- les partenaires et les responsables de la mise en oeuvre sont choisis en fonction de leur volonté et de leur capacité à promouvoir l'égalité et l'équité entre les sexes ou les catégories sociales.



● La stratégie d'intégration systématique de la dimension genre est une perspective omniprésente.

la perspective de l'égalité et de l'équité est toujours considérée de la planification à l'évaluation, dans le processus budgétaire, dans l'élaboration d'actes normatifs et d'idées directrices, dans les programmes de formation et de perfectionnement, etc...



V. PROCESSUS D'INTEGRATION SYSTEMATIQUE DE L'APPROCHE GED (ISAG)

V.2 LIGNES DIRECTRICES DE L'ISAG (SUITE)

Lors de la mise en œuvre

- des spécialistes de l'égalité entre les sexes ou les catégories sociales font partie de l'équipe de projet au niveau local;
- les programmes et projets recherchent l'appui des organisations des droits de l'homme, des principaux décideurs, des leaders et des alliés femmes et hommes;
- il existe une flexibilité et une ouverture d'esprit à l'égard des méthodes novatrices et des possibilités d'appuyer l'égalité entre les sexes ou les catégories sociales qui se présentent au cours de la mise en œuvre (causes et effets d'un problème, profil sociopolitique);
- les différentes composantes de la population et particulièrement les femmes participent à tous les niveaux et aspects de la mise en œuvre (niveaux de participation, habilitation, matrice d'analyse de genre).

Lors du suivi et de l'évaluation

- des résultats liés à l'égalité entre les sexes ou les catégories sociales sont énoncés, mesurés et inscrits dans les rapports de suivi et d'évaluation en fonction d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs (indicateurs de genre, niveaux de participation, habilitation);
- des données ventilées par sexe, aussi bien que par âge et groupes socio-économiques et ethniques sont recueillies;
- des spécialistes compétents de l'égalité entre les sexes ou les catégories sociales (en particulier des spécialistes locaux) participent à la mesure du rendement;
- l'information sur les progrès accomplis, les problèmes posés et les obstacles rencontrés en matière de

réduction des inégalités entre les sexes ou les catégories sociales est recueillie et analysée en tant que partie intégrante des rapports de suivi et d'évaluation (matrice d'analyse de genre, causes et effets d'un problème, indicateurs de genre);

- une perspective à long terme est adoptée car il faut du temps pour opérer des changements sociaux (possibilités de changement);
- des démarches participatives sont retenues, suivant lesquelles les femmes, les hommes et les différentes catégories sociales participent activement à la planification des cadres du suivi et de l'évaluation, à leur application et aux discussions relatives à leurs conclusions (niveaux de participation, matrice d'analyse de genre).

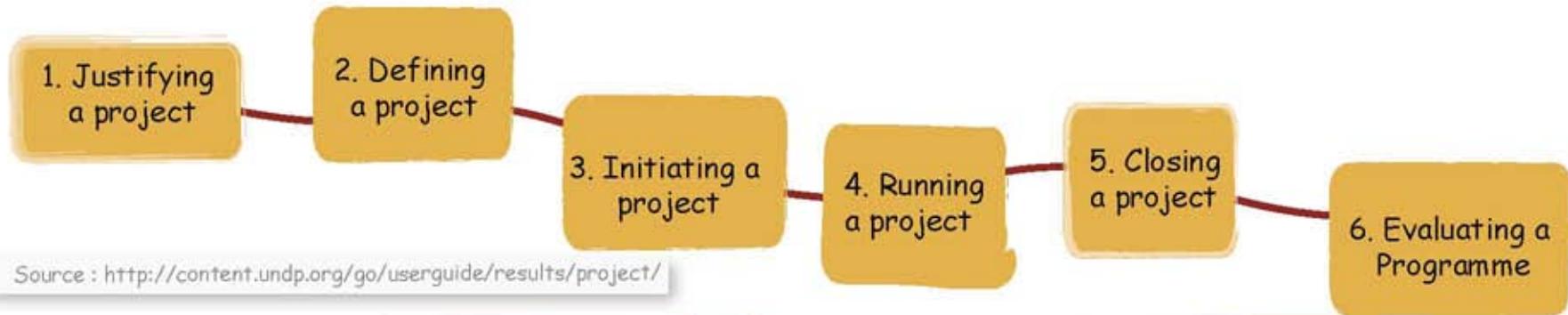


GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n° 67, caricature extraite de femmes du maroc, ISBN 9954-21-037-7, 2006

V. PROCESSUS D'INTEGRATION SYSTEMATIQUE DE L'APPROCHE GED (ISAG)

V.3 CYCLE DE VIE DE PROJET/PROJECT LIFECYCLE

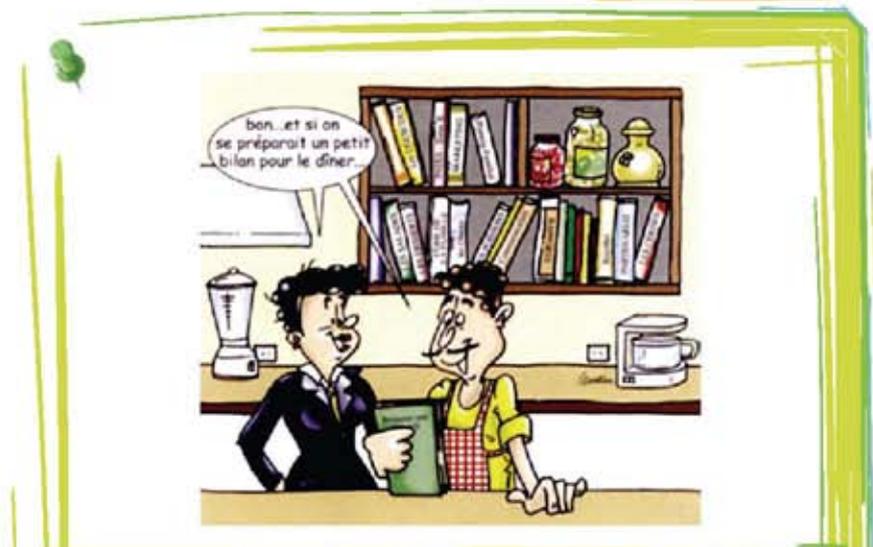
Project Lifecycle



Source : <http://content.undp.org/go/userguide/results/project/>



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n° 71, caricature par Nathalie Logié Manche (LMN), ISBN 9954-21-037-7, 2006



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°16, caricature par M.Norddine, ISBN 9954-21-037-7, 2006

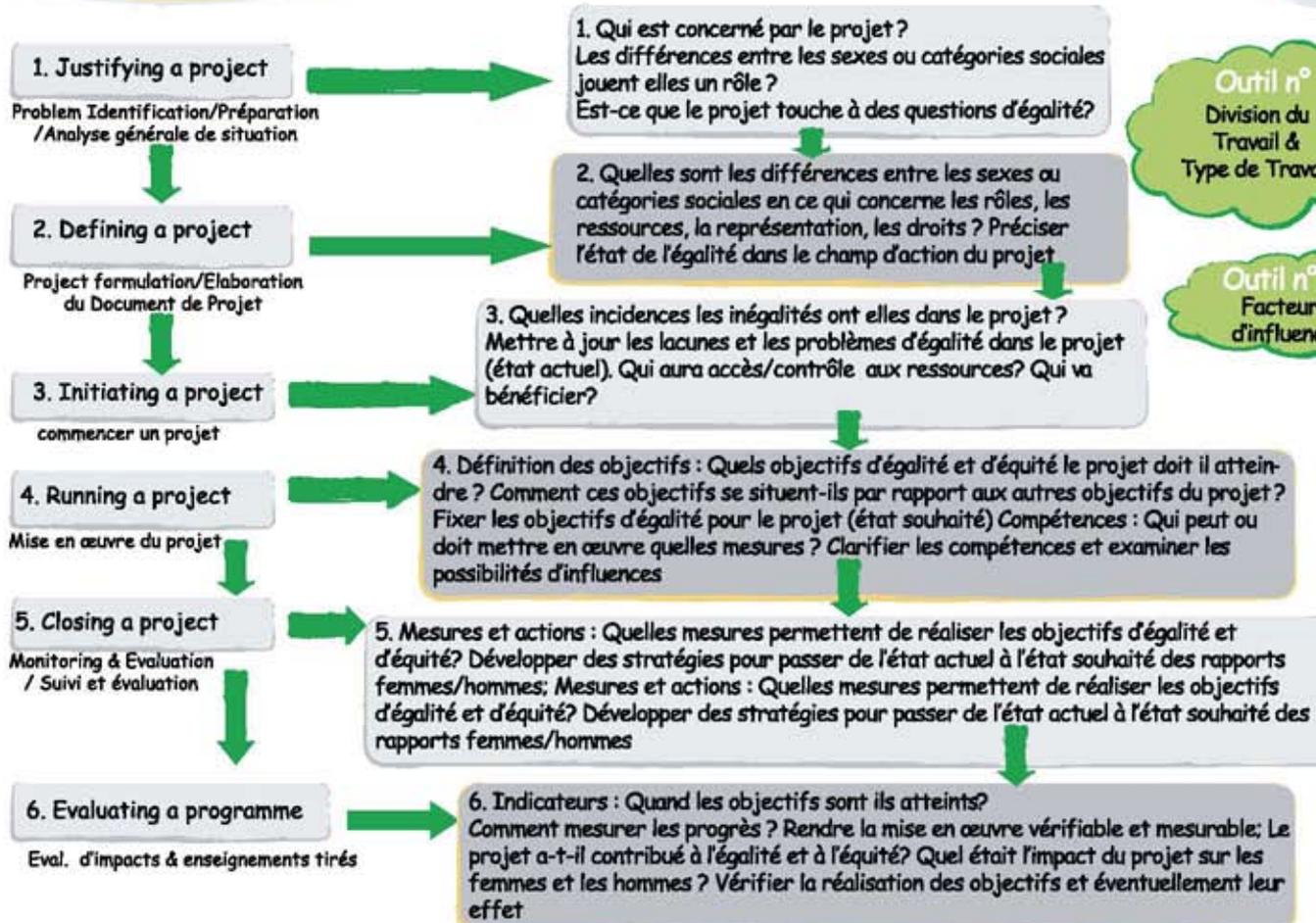
V. PROCESSUS D'INTEGRATION SYSTEMATIQUE DE L'APPROCHE GED (ISAG)

V.4 CYCLE DE PROJET : QUESTIONS CLÉS :

Cycle de projet Project Lifecycle

Questions Clés / Key Questions

Des Outils qui peuvent être utilisés



V. PROCESSUS D'INTEGRATION SYSTEMATIQUE DE L'APPROCHE GED (ISAG)

V.5 UN RÉSUMÉ DE QUELQUES OUTILS...

	Utilisation	Points forts	Limites
Outil n° 1 Division du Travail & Type de Travail	Avant la conception et la planification. Pour étudier l'évolution de la situation	Permet d'avoir une image relativement complète des activités	N'est pas toujours facile surtout pour les activités de collectivité
Outil n° 2 Accès et contrôle ressources et bénéficiaires	Avant la conception et la planification. Pour étudier l'évolution de la situation	Très important pour la compréhension des relations de genre. complète les 2 outils premiers	Ne tient pas compte des processus complexes sous-jacents à l'accès et au contrôle
Outil n° 3 Facteurs d'influence	Avant la conception et la planification. Pour étudier l'évolution de la situation	Aide à définir la stratégie d'intervention en identifiant les contraintes externes	Nécessite des investigations approfondies
Outil n° 4 Profil Sociopolitique	Avant la conception et la planification. Pour étudier l'évolution de la situation	Approche comparative de la répartition des pouvoirs entre femmes et hommes	Nécessite des investigations approfondies
Outil n° 5 Causes et effet d'un problème	Au cours de la conception et la planification	Facilite la fixation des objectifs d'une intervention	Nécessite une très bonne connaissance du contexte
Outil n° 6 Besoins pratiques et intérêts Type de Travail	Au cours de la conception et la planification	Complète l'outil causes & effets d'un problème dans l'explication des inégalités genre	Nécessite une très bonne connaissance du contexte
Outil n° 7 Niveaux de Participation	Lors de planification, dans le suivi évaluation	Permet d'optimiser la participation des # catégories cibles	Nécessite des investigations
Outil n° 8 possibilités de transformation	Lors de planification, dans le suivi évaluation	Permet d'optimiser la participation des # catégories cibles	Nécessite des investigations

V. PROCESSUS D'INTEGRATION SYSTEMATIQUE DE L'APPROCHE GED (ISAG)

V.6 SUIVI DE L'ISAG

Schématiquement, le processus d'intégration systématique de l'approche GED peut être suivi et audité en suivant le tableau suivant :

ÉTAPE DU PROCESSUS	CONTENU	QUESTIONS CLÉS
1. Préparation	Examine si le projet touche à des questions d'égalité	Qui est concerné par le projet ? Les différences entre les sexes ou catégories sociales jouent-elles un rôle ?
2. Analyse générale de la situation	Préciser l'état de l'égalité dans le champ d'action du projet	Quelles sont les différences entre les sexes ou catégories sociales en ce qui concerne les rôles, les ressources, la représentation, les droits ?
3. Analyse de la situation liée au projet	Mettre à jour les lacunes et les problèmes d'égalité dans le projet (état actuel)	Quelles incidences les inégalités ont-elles dans le projet ?
4. Définition des objectifs	Fixer les objectifs d'égalité pour le projet (état souhaité)	Quels objectifs d'égalité et d'équité le projet doit-il atteindre ? Comment ces objectifs se situent-ils par rapport aux autres objectifs du projet ?
5. Mesures et actions	Développer des stratégies pour passer de l'état actuel à l'état souhaité des rapports femmes/hommes	Quelles mesures permettent de réaliser les objectifs d'égalité et d'équité ?
6. Compétences	Clarifier les compétences et examiner les possibilités d'influences	Qui peut ou doit mettre en œuvre quelles mesures ?
7. Indicateurs	Rendre la mise en œuvre vérifiable et mesurable	Quand les objectifs sont-ils atteints ? Comment mesurer les progrès ?
8. Evaluation	Vérifier la réalisation des objectifs et éventuellement leur effet	Le projet a-t-il contribué à l'égalité et à l'équité ? Les deux sexes ou les catégories sociales en ont-ils profité de façon égale ?

V. PROCESSUS D'INTEGRATION SYSTEMATIQUE DE L'APPROCHE GED (ISAG)

V.7 MESURER LES PROGRES : LES INDICATEURS GENRE ¹³

Développer les indicateurs genre est un processus clé pour s'assurer que les programmes de développement ont effectivement bien tenu compte des rôles et des besoins spécifiques aux femmes et aux hommes.

Les indicateurs genre sont des mesures quantitatives ou qualitatives qui montrent le changement à travers le temps, notamment avant et après un projet.

Ainsi, les indicateurs sont un instrument qui montre quand et jusqu'à quel point les actions et mesures sont mises en oeuvre

et à quel moment les objectifs sont atteints. Cette étape évite que les efforts en faveur de l'égalité se perdent en cours de projet.

Les indicateurs de genre, utilisés dans la planification, l'exécution et l'évaluation de projets de développement urbain et rural, sont élaborés pour :

- signaler les changements dans les relations entre les femmes et les hommes, dans les conditions de vie, dans les rôles des femmes et des hommes à travers le temps;
- mesurer s'il se produit des avancées ou non vers l'équité entre les femmes et les hommes;
- comparer la situation d'inéquité avec d'autres communautés, d'autres régions.
- mesurer l'impact genre des politiques, des programmes ou des projets mis en oeuvre.



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°59, caricature extraite de femme du Maroc , ISBN 9954-21-037-7, 2006

13 : Voir Annex 8 pour plus d'informations sur les Indicateurs Genre

V. PROCESSUS D'INTEGRATION SYSTEMATIQUE DE L'APPROCHE GED (ISAG)

V.7 MESURER LES PROGRES : LES INDICATEURS GENRE (SUITE)



Les trois types d'indicateurs de genre

Les indicateurs de performance ont trait à la mise en oeuvre pratique des actions et mesures. La mesure ou l'action a-t-elle été introduite dans le délai prévu? Les indicateurs de performance ne disent pas encore grand-chose des effets, mais sont importants pour contrôler le processus et ses étapes intermédiaires.

Les indicateurs de résultat servent à évaluer la concrétisation des objectifs du projet. La proportion visée des femmes et des hommes destinataires du projet est-elle atteinte dans le délai prévu?

Les indicateurs d'effet concernent les changements globaux et à long terme. Il s'agit de savoir en quoi le projet a contribué à l'égalité dans un domaine de vie ou de politique donné. Il est par nature beaucoup plus difficile de répondre à cette question pour trois raisons: 1) un seul projet fait, en général, peu de choses; 2) les changements sociaux prennent beaucoup de temps; 3) une multitude d'autres facteurs interviennent, sur lesquels on n'a aucune influence, comme la conjoncture, le marché du travail, l'évolution démographique, etc. effets à long terme ne sont utiles que lorsqu'on prévoit une évaluation globale de l'impact du projet.

Pour plus de détails, voir l'annexe 8 ci-joint

V. PROCESSUS D'INTEGRATION SYSTEMATIQUE DE L'APPROCHE GED (ISAG)

V.7 MESURER LES PROGRES : LES INDICATEURS GENRE (SUITE)



Les indicateurs genre nous aident donc à mesurer progrès et la réalisation des objectifs et le succès des actions et mesures.



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°29 caricature par M. Bakhti , ISBN 9954-21-037-7, 2006

V. PROCESSUS D'INTEGRATION SYSTEMATIQUE DE L'APPROCHE GED (ISAG)

V.7 MESURER LES PROGRES : LES INDICATEURS GENRE (SUITE)

Pour s'assurer que ces indicateurs sont utilisables, dans les contraintes temporelles et financières données, il est opportun de se poser d'emblée la question de la source qui pourra fournir les informations correspondant à chaque indicateur. On peut choisir de présenter l'ensemble de ces aspects sous forme de tableau :

Objectifs	Activités	Indicateurs	Sources d'information
Objectifs à long terme			
Objectifs intermédiaires			
Objectifs immédiats			



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°59, caricature extraite de femme du Maroc , ISBN 9954-21-037-7, 2006

V. PROCESSUS D'INTEGRATION SYSTEMATIQUE DE L'APPROCHE GED (ISAG)

V.8 CONDITIONS INTERNES DE REUSSITE DU PROCESSUS DE L'ISAG

Pour réussir la mise en application de la stratégie d'intégration systématique de l'approche GED), le personnel du PNUD et des organisations de développement partenaires devrait :

- Comprendre les différents rôles, responsabilités et expériences des femmes, des hommes des différentes catégories sociales cibles en liaison avec l'objet de chaque programme;
- Chercher les opportunités d'impliquer aussi bien les femmes que les hommes (des différentes catégories sociales cibles) dans le processus de consultation et de prise de décision;
- Agir en fonction des priorités des femmes et des hommes des différentes catégories sociales cibles;
- Rechercher les moyens de faire bénéficier aussi bien les femmes que les hommes des catégories sociales cibles des activités du programme;
- Etre informé sur les problèmes de genre et sur l'intégration systématique de la dimension genre et rechercher les moyens de promouvoir ces connaissances auprès de leurs collègues et du personnel des organisations partenaires ;
- Etre avisé à propos des attitudes et comportements humains et comment ces derniers influent sur la compréhension du développement et du changement par les femmes et les hommes ciblés.



GTZ, projet genre, «la moudavana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page de couverture, caricature par M. Bakhti, ISBN 9954-21-037-7, 2006

BIBLIOGRAPHIE

Guide de l'Approche intégrée de l'égalité dans l'administration fédérale, Coordination Bureau Fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Berne, juin 2004 (www.equality-office.ch)

Trousse de formation « Genre et Développement », Comité Québécois femmes et développement, mars 2004 (www.genreenaction.net).

Actes du Séminaire de formation de formateurs/trices sur le thème « Intégration des outils d'analyse du genre dans le développement: planification et institutionnalisation », FNUAP/INSEA, Rabat 22-31 mai 2003

Atelier de définition de cadre méthodologique de recherche en approche genre dans les secteurs de l'eau potable et de l'assainissement, Centre régional pour l'eau potable et l'assainissement à faible coût (CREPA), Ouagadougou, du 12-14 juin 2003 (www.pseau.org).

Cadre de mise en oeuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007, <http://www.unesco.org/women>.

Gender Manual: A Practical Guide for Development Policy Makers and Practitioners, United Kingdom Department for International Development, April 2002 (www.dfid.gov.uk).

PRISE EN COMPTE DES APPROCHES DU GENRE DANS LES INTERVENTIONS DE DEVELOPPEMENT, Outils méthodologiques et fiches pratiques, Institut de Formation et

d'Appui aux initiatives de développement (IFAIID Aquitaine), octobre 2001 (www.Genreenaction.net)

Politique de l'ACDI en matière d'égalité entre les sexes, ACDI, mars 1999 (www.acdi-cida.gc.ca)

Using Gender- Sensitive Indicators, A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders, Tony Beck, United Kingdom, Commonwealth Secretariat, June 1999 (www.acdi-cida.gc.ca)

Genre et développement, manuel de formation CEDPA, 1997 (www.cedpa.org)

Egalité entre les femmes et les hommes, Commission Européenne, (www.europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/tools.fr.html)



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°59, caricature extraite de femme du Maroc, ISBN 9954-21-037-7, 2006

BIBLIOGRAPHIE (suite)

Guide des indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes, ACDI, août 1997

Analyse de l'approche genre au niveau des terroirs d'intervention du programme SA-PAN à Chefchaouen, Enda Maghreb, APDN, PNUD, août 2005

Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development, Canadian Centre for International Cooperation, Ottawa, Canada, 1991.



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n° 71, caricature par Nathalie Logié Manche (LMN), ISBN 9954-21-037-7, 2006

Annexe 1 : OUTILS (amovibles) D'ANALYSE GENRE

OUTIL N° 1/10 « DIVISION ET TYPES DE TRAVAIL »

PROFIL D'ACTIVITÉS	Femmes	Filles	Hommes	Garçons
Activités liées à la production Agriculture : activité no. 1 activité no. 2, etc. Création de revenu: activité no. 1 activité no. 2, etc. Emploi : activité no. 1 activité no. 2, etc. Autres :				
Activités liées à la reproduction Liées à l'eau : activité no. 1 activité no. 2, etc. Liées au combustible : activité no. 1 activité no. 2, etc. Préparation des aliments : activité no. 1 activité no. 2, etc. Soins des enfants : activité no. 1 activité no. 2, etc. Liées à la santé : activité no. 1 activité no. 2, etc. Ménage et réparations : activité no. 1 activité no. 2, etc. Liées au marché : activité no. 1 activité no. 2, etc. Autres :				
Activités liées à la collectivité Activités liées aux cérémonies et rites : activité no. 1 activité no. 2, etc. Activités politiques locales : activité no. 1 activité no. 2, etc. Participation aux groupes sociaux : activité no. 1 activité no. 2, etc. Autres :				

Annexe 1 : OUTILS D'ANALYSE GENRE

OUTIL N° 1/10 « DIVISION ET TYPES DE TRAVAIL » (SUITE)

Selon le contexte, d'autres facteurs peuvent enrichir cette analyse :

- **Age, classe, ethnie, etc.** : On peut spécifier davantage la catégorie d'âge des personnes qui exécutent une activité (filles ou garçons en âge scolaire, jeunes femmes et hommes, femmes et hommes adultes, femmes et hommes âgés, etc.). De la même manière, en cas d'hétérogénéité de la population cible, on peut choisir de faire des sous-catégories en fonction de critères économiques qui restent à définir selon le contexte (pauvres, classe moyenne, classe supérieure).
- **Allocation de temps** : On peut spécifier le pourcentage de temps alloué à chaque activité et indiquer

s'il s'agit d'une activité journalière, saisonnière, etc. (par exemple en heures journalières pour des activités journalières)

- **Lieu d'activité** : On peut spécifier où l'activité est accomplie, afin de connaître la mobilité des personnes concernées (à la maison, dans le champ familial, dans le magasin familial, dans la commune ou à l'extérieur, etc.)
- **Ressources nécessaires** : Il peut être intéressant d'enregistrer pour chaque activité les ressources employées. Cette information complète utilement le profil d'accès et de contrôle (voir outil suivant)



OUTIL N°1/10 « DIVISION ET TYPES DE TRAVAIL » (SUITE)

D'un point de vue pratique, ces paramètres supplémentaires peuvent être intégrés au tableau ci-après en ajoutant des colonnes supplémentaires. A titre d'exemple :

Activités	FEMMES				HOMMES			
	<15 ans	15 - 40	>40 ans	Lieu	<15 ans	15 - 40	> 40 ans	Lieu
Reproductives								
...								
Productives								
...								
de collectivité								
...								

Activités	Qui ?	Où ?	Quand ? / Pour combien de temps ?	Ressources utilisées
Reproductives				
...				
Productives				
...				
de collectivité				
...				

Annexe 1 : OUTILS D'ANALYSE GENRE

OUTIL N°2/10 « ACCÈS ET CONTRÔLE DES RESSOURCES ET DES BÉNÉFICES »

	Accès		contrôle	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ressources				
- Terres				
- Equipements				
- Travail				
- Argent				
- Education/formation				
- Autre				
Bénéfices				
- Revenu gagné à l'extérieur du foyer				
- Possession de biens				
- Prestations d'intervention de développement				
Santé				
Prestige				
Autres				

Annexe 1 : OUTILS D'ANALYSE GENRE

OUTIL N°3/10 « FACTEURS D'INFLUENCE »

facteurs d'influence sur les rapports femmes/hommes	Impact	Possibilités	Contraintes
Politiques - facteur 1 - facteur 2 - facteur 3			
Économiques - facteur 1 - facteur 2 - facteur 3			
Culturels - facteur 1 - facteur 2 - facteur 3			
Touchant l'éducation - facteur 1 - facteur 2 - facteur 3			
Environnementaux - facteur 1 - facteur 2 - facteur 3			
Juridiques - facteur 1 - facteur 2 - facteur 3			
Internationaux - facteur 1 - facteur 2 - facteur 3			
Autres - facteur 1 - facteur 2 - facteur 3			

Annexe 1 : OUTILS D'ANALYSE GENRE

OUTIL N°4/10 « PROFIL SOCIOPOLITIQUE DES GENRES »

La position sociopolitique des femmes comparée à celle des hommes au sein du ménage	Décision prise par les hommes	Position relativement inférieure	Position à peu près égale	Position relativement supérieure	Décision prise par les femmes
Décisions journalières (décision de consommation, etc.)					
Décisions concernant les enfants (scolarisation, consultations médicales, etc.)					
Décisions de mobilité (déplacements des femmes : lieu, moyen de transport, compagnie, etc.)					
Décisions périodiques (choix des cultures, proportion de récolte commercialisée, etc.)					
Décisions professionnelles (choix d'activité du mari / de l'épouse / du couple / de la famille, etc.)					
Décisions d'investissements (achat d'outillage, demande de crédit, etc.)					
Décisions de dépenses pour le ménage (réfection du toit, achat d'un poste de télévision, etc.)					
Décisions de dépenses « sociales » (liées aux rites culturels, dépenses de soutien pour des membres de la famille élargie, etc.)					

IV.5 OUTIL 5 «CONDITION ET SITUATION»

Condition	Situation

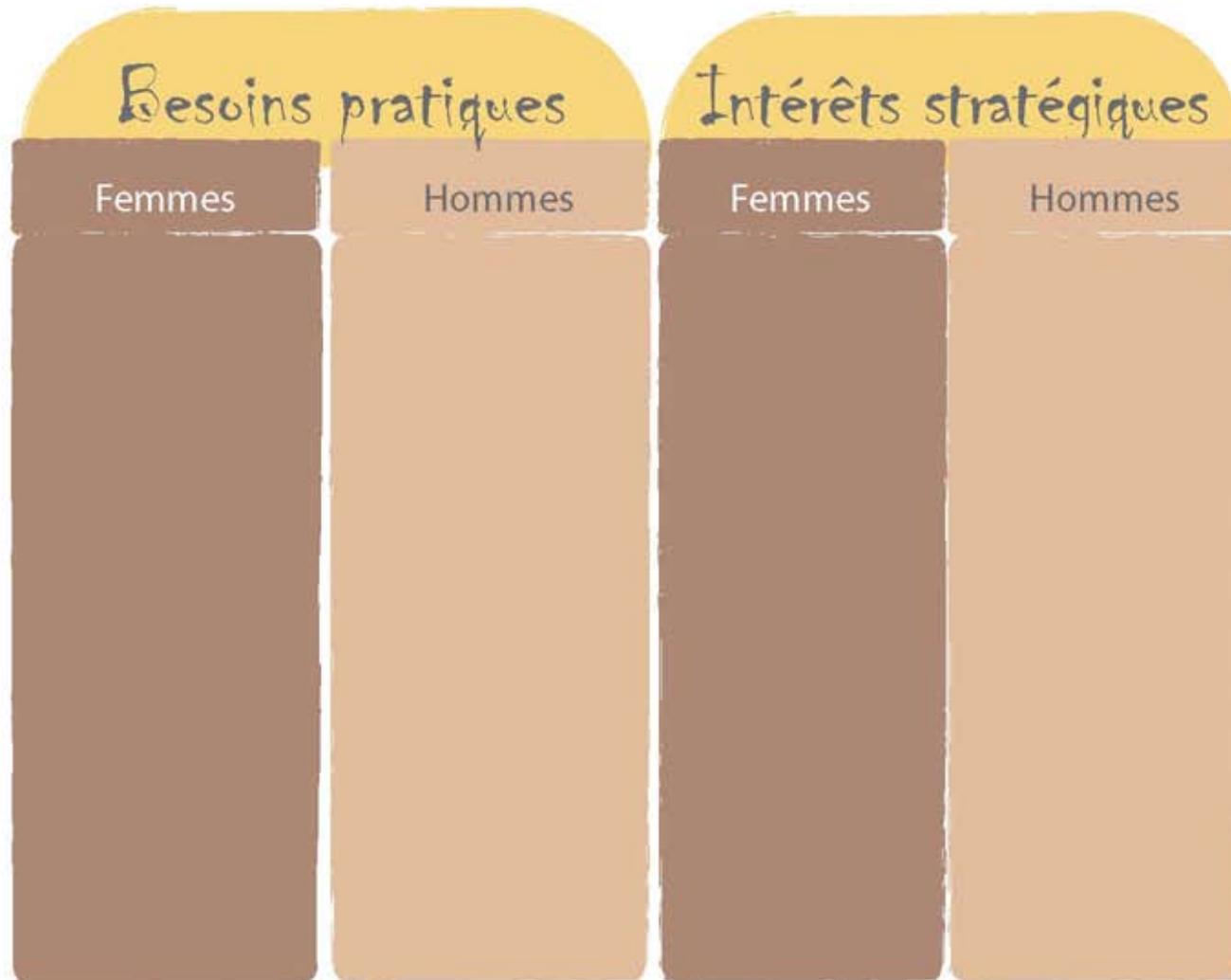
Annexe 1 : OUTILS D'ANALYSE GENRE

OUTIL N°6/10 « CAUSES ET EFFETS D'UN PROBLÈME »

	Aspects neutres par rapport au genre	Aspects intensifiant les inégalités de genre	Aspects spécifiques au genre féminin
Effets (conséquences) à long terme			
Effets (conséquences) intermédiaires			
Effets (conséquences) immédiats			
PROBLEME CENTRAL			
Causes immédiates au			
• Niveau du ménage			
• Niveau de la communauté			
• Niveau du marché			
• Niveau de l'Etat			
Causes intermédiaires au			
• Niveau du ménage			
• Niveau de la communauté			
• Niveau du marché			
• Niveau de l'Etat			
Causes structurelles au			
• Niveau du ménage			
• Niveau de la communauté			
• Niveau du marché			
• Niveau de l'Etat			

Annexe 1 : OUTILS D'ANALYSE GENRE

OUTIL N°7/10 « BESOINS PRATIQUES
ET INTÉRÊTS STRATÉGIQUES »

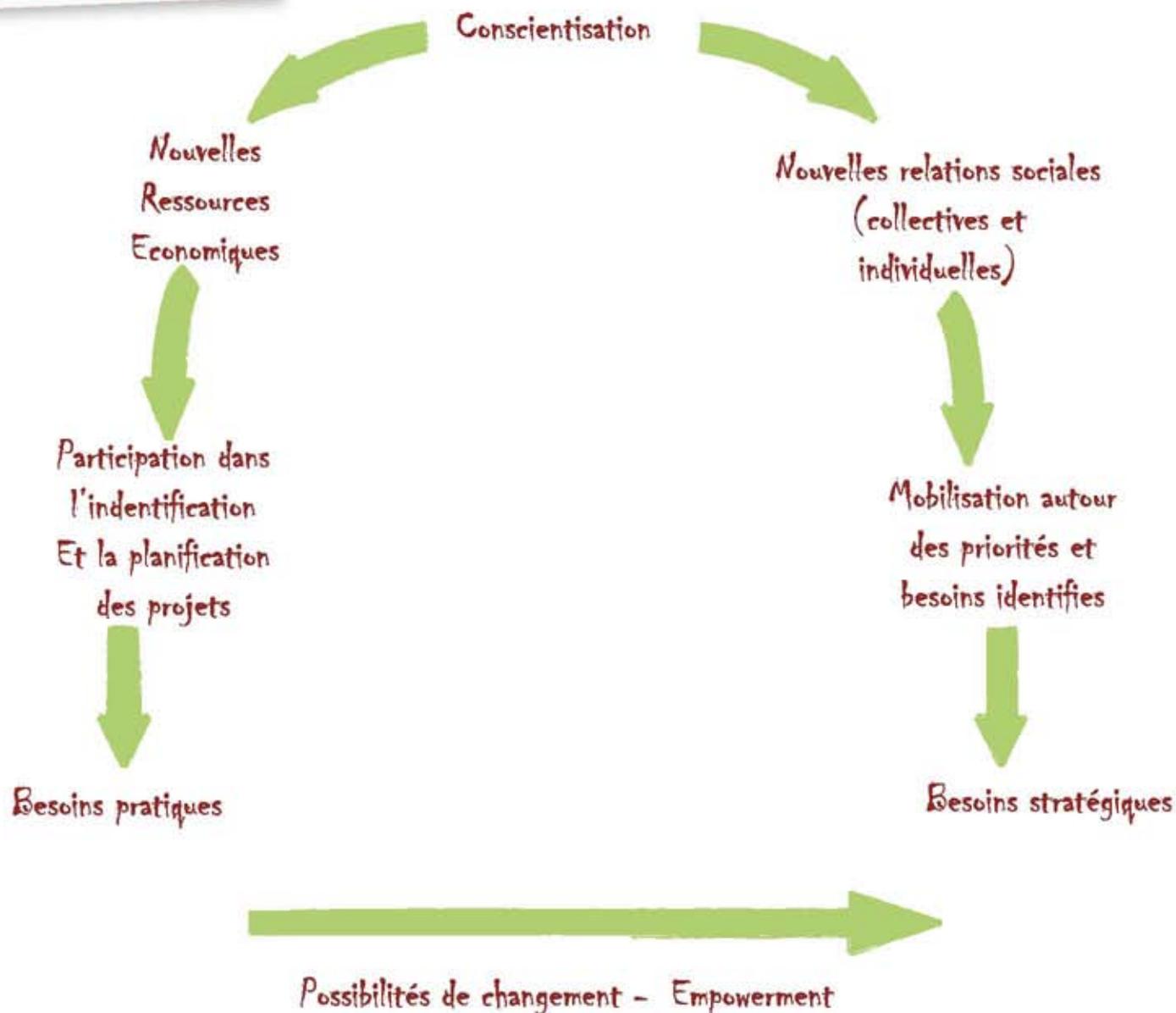


Les niveaux de participation

Décisions prises par les femmes	Participer effectivement à la planification, l'exécution et l'évaluation	
	Consultation	
	Entamer une action suggérée par les autres	
Décisions prises par les autres	Recevoir services et bénéfices	

Annexe 1 : OUTILS D'ANALYSE GENRE

OUTIL N° 9/10 « TRANSFORMATION »



Annexe 1 : OUTILS D'ANALYSE GENRE

IV.10 OUTIL 10 « L'HABILITATION (EMPOWERMENT) »

a) Description de l'outil :

Cet outil considère que les rapports de domination sont multiples et inter reliés et distingue quatre types de pouvoir :

1• **Le pouvoir qui s'exerce sur quelqu'un se fonde généralement sur des menaces de violence ou d'intimidation sanctionnées par la société, invite la résistance passive et active et exige une vigilance constante pour se maintenir.**

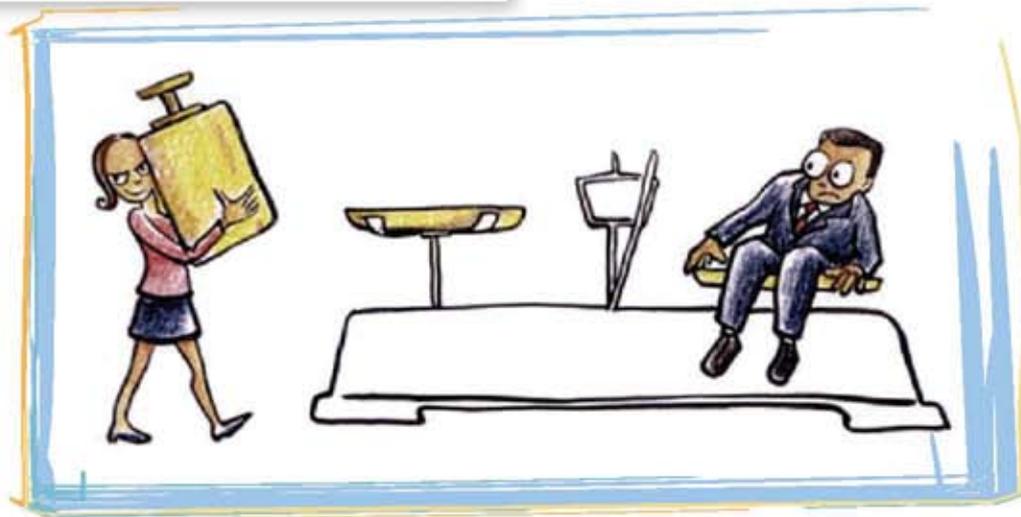
2• **Le pouvoir de, est un pouvoir créateur qui rend apte à accomplir des choses. C'est l'essence même de l'aspect individuel du pouvoir (ou « empowerment »). La plupart des gens, par exemple lorsqu'ils ont réussi à résoudre un problème, à comprendre le fonctionnement d'une chose**

ou à acquérir de nouvelles compétences, ont fait l'expérience de ce pouvoir.

3• **Le pouvoir qui s'exerce avec relèbe du sentiment que le tout est plus grand que la somme des parties, sentiment ressenti particulièrement lorsque plusieurs personnes s'attaquent ensemble à un problème. Collectivement, les gens sentent qu'ils ont du pouvoir lorsqu'ils s'organisent et s'unissent dans la poursuite d'un but commun ou lorsqu'ils partagent la même vision.**

4• **Le pouvoir intérieur renvoie à la force spirituelle et le caractère unique de chacun-e d'entre nous, qui nous rend véritablement humain. Il se fonde sur l'acceptation de soi et le respect de soi et respecte et accepte les autres en tant qu'égaux à soi.**

Le changement des rapports de genre en vue d'une pleine participation au développement exige une augmentation des trois derniers types de pouvoir en vue de lutter contre le premier type de pouvoir.



GTZ, projet genre, « la moudawana, autrement », Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n° 67, caricature extraite de femmes du maroc, ISBN 9954-21-037-7, 2006

Annexe 2 COMPARAISON ENTRE IFD ET GED

	IFD	GED
L'approche	Cherche à intégrer les femmes au processus de développement	Cherche à modifier les rapports inégaux entre femmes et hommes en remettant en question le processus de développement
La cible	Les femmes en tant que catégorie distincte	Les rapports entre femmes et hommes
Le Problème	Exclusion des femmes du processus de développement	Rapports inégaux de pouvoir empêchant un développement équitable
La But	Un développement plus efficace et plus performant	Un développement équitable et durable où femmes et hommes se partagent la prise de décision et le pouvoir
Les Stratégies	<ul style="list-style-type: none"> - projets « féminins » - augmentation de la productivité et des revenus des femmes - augmenter les moyens dont disposent les femmes 	Des projets qui, tout en prenant des mesures pour améliorer les conditions des femmes et des hommes, visent les intérêts à plus long terme des femmes et des hommes

Source : Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development.



GTZ, projet genre, «la moudavana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°25 caricature par M. Slim . ISBN 9954-21-037-7, 2006

Annexe 3 Le Genre dans le Système des Nations Unies



CHECKLIST FOR ENGENDERING THE PROJECT PROPOSALS

*This is a tool to review the extent to which gender is mainstreamed into project documents. It is developed particularly for the India Gender Group to use in LPACs.

- Does the situation analysis take into account the different social, economic, cultural and political situations of men and women?
- Does the analysis reflect an awareness of the gender-differentiated impacts of socio-economic and development processes?
- Have data and statistics provided as background and/or justification for intervention been disaggregated by sex?
- If not, has a reason (e.g., unavailability of such data, inappropriateness of desegregation against a particular indicator) been given for the omission?
- Is it proposed to address gender gaps in data under the project?
- Has collection of sex-disaggregated data been specified in the proposal for baseline survey?
- Does the proposed strategy appropriately address the dimensions of gender inequality described in the analysis?
- If not, where are the gaps?
- Do the proposed activities include action on gender issues identified in the strategy? Are they appropriate and adequate?
- Do the activities include any interventions to advance women's empowerment (e.g., formation of women's collectives, support to these groups, capacity-building for women, gender training with men, creation of opportunities for women to participate in decision-making, increased access to resources, support for entry into non-traditional roles and spaces)?
- If yes, are these appropriate to the intervention and do they build on advances under other interventions? If not, are there opportunities for such action?
- Are success and impact parameters and indicators appropriately gendered?
- Does the monitoring framework include measurable gender indicators appropriate to the intervention?
- If only general indicators have been included, are there any specific indicators that could be suggested?
- Have adequate resources been provided for the proposed gender activities?
- Are there opportunities under the 'general' activities in the project where a gendered approach could be introduced or specific activities suggested?
- Have specific actions for gender equality been mandated under the project (e.g., specified percentage of women members in decision-making bodies, training programmes, study tours and other learning opportunities, economic opportunities)?

Annexe 4 : GENDER MAINSTREAMING : A CONCEPTUAL FRAMEWORK

KM-S/24 JULY 2005

To be effective, a GENDER MAINSTREAMING STRATEGY should initiate and sustain change processes at multiple levels.

- * The organisation itself - its policies, procedures, culture and people.
- * The development interventions supported by the organisation, which lie within the intersection of its own work with the work of its partners.
- * The larger national context, including the socio-economic, cultural and political environment in the country; the policies and programmes of development partners; and the perspectives and strategies of the women's movements and other civil society actors.

Within the organisation as well, gender mainstreaming can be conceptualised as playing out in different domains.

- * The technical domain is constituted of the capacities, tools and instruments for gender mainstreaming. Gender experts, guidelines and tools for integrating gender into the project cycle, gender training modules and materials are all located within this domain.
- * The political domain is the site for mainstreaming of gender equality concerns into processes of planning and decision-making within the organization. This is the domain within which hierarchies of power take shape, which in turn determine access and control over resources and decision-

making in the organisation.

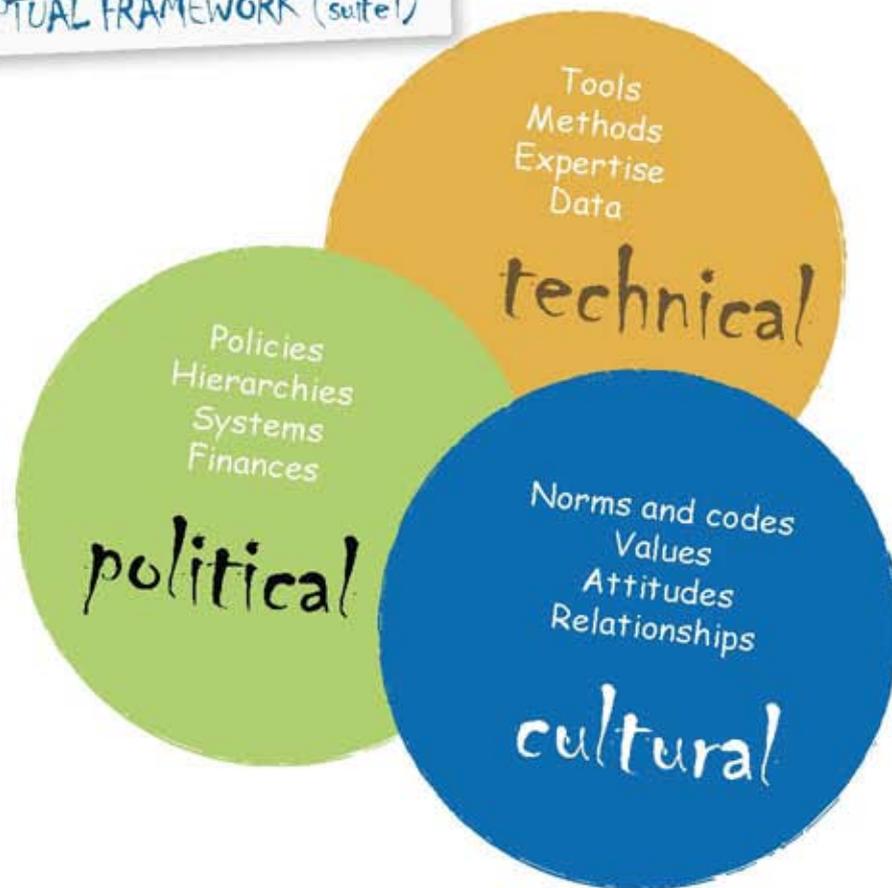
- * The cultural domain is the arena in which the environment and daily practice of the organization are defined and shaped, and determined. While processes in this domain may not be guided by clearly articulated rules and procedures, they are nonetheless critical to gender mainstreaming. Since it is in this domain that the gap between policy and practice is created, it is also the space where it can be negotiated and contested.

Each of these domains is intricately linked to the other. In turn, each domain and the system as a whole are influenced by multiple factors in the external environment -national development agendas, global discourses, civil society, women's movements, donor priorities and geo-political processes and issues. The implications and impacts of each of these should ideally be factored into strategies for gender mainstreaming.



GTZ, projet germe, «la moudavana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°27 caricature par M. Bakhifi , ISBN 9954-21-037-7, 2006

Annexe 4 GENDER MAINSTREAMING: A CONCEPTUAL FRAMEWORK (suite 1)



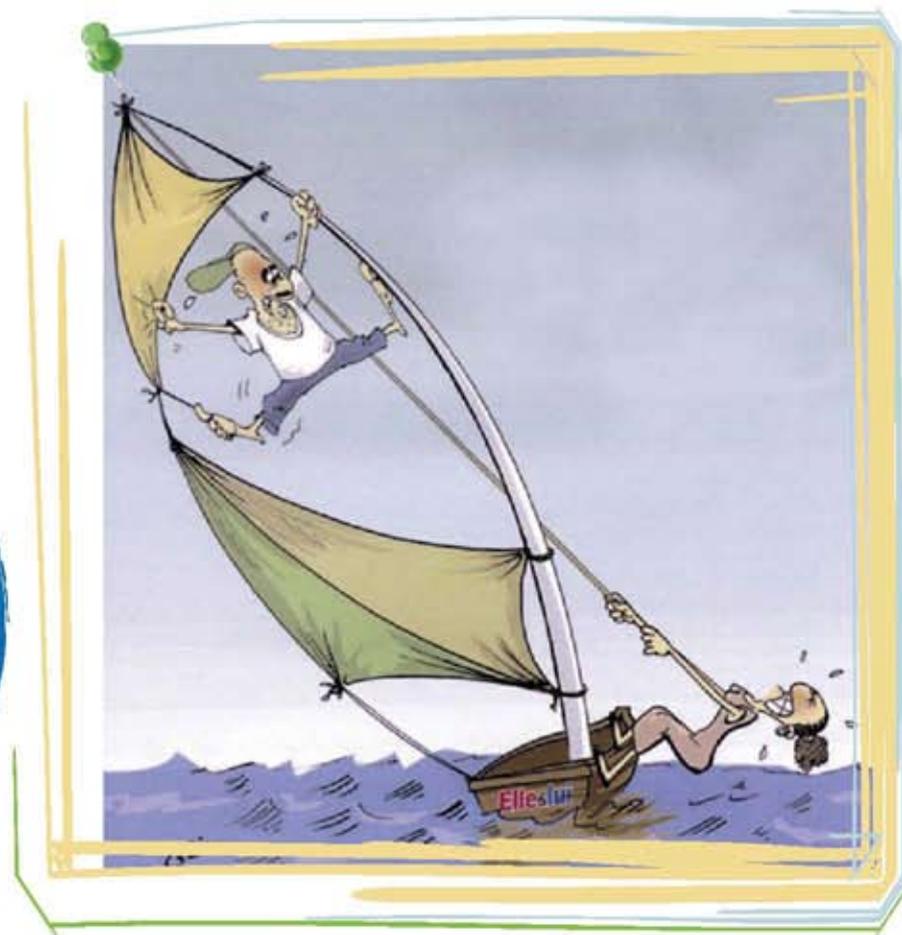
- Changes in the technical domain are generally easier to bring about and encounter comparatively less resistance than changes in other domains. These are also activities that yield quick and visible outputs such as policy documents, data sets and programme guidelines.

- There is now a large volume of data on global gender issues and a considerable collection of gender analytical frameworks and tools. Almost all development agencies have gender policy statements, gender advisors and gender toolkits. Despite this, development programmes continue to produce gender inequitable outcomes, underlining the fact that mainstreaming is a political process requiring transformation of organisational goals, cultures and ways of functioning.

- **Organisational change and transformation must therefore lie at the core of any gender mainstreaming strategy.** The greatest potential for re-alignment of gender-inequitable relationships in all three domains lies in changing the processes of planning and decision-making within the organisation. Re-arrangement of institutional and power relationships through interventions in the political domain, and in attitudes and behaviour through impacting the cultural domain are necessary to sustain and take forward changes in the technical domain.

Annexe 4 GENDER MAINSTREAMING : A CONCEPTUAL FRAMEWORK (suite 2)

- The diagram below shows a possible set of interrelated interventions for mainstreaming gender equality concerns into the project cycle.



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page de couverture, caricature par M. Bakhti, ISBN 9954-21-037-7, 2006

Annexe 5 Gender Analysis and Program Cycle¹²

Gender mainstreaming is ensuring everything we do (or the **what**) and **how** we do it promotes gender equality. As a result, we need to be thinking about gender issues throughout the cycle of problem identification and analysis, planning, design, implementation, monitoring and evaluation. The following are questions that can be used not only as a checklist but, more importantly, to stimulate discussion and reflection and introduce improvements to ensure our all work promotes gender equality.

SITUATION ANALYSIS

What?

Does the situation analysis include analysis of

- the respective roles, duties, obligations and entitlements of women/girls and men/boys in society?
- how do these gender differences enhance or restrain their ability to reach their full potential?
- how are resources (financial, decision making etc.) distributed within the household, community, country and how do these enhance or restrain women and men?
- women's and men's practical and strategic needs and opportunities to satisfy them? How are their respective needs currently being met? What are the structural barriers?
- how do the different gender relations affect their access to and enjoyment of human rights?

This should address:

- the links between the focus area of intervention and gender inequality
- the barriers to women's development (e.g. unequal

access to resources, opportunities and decision-making fora)

- the status of women and their ability to exercise their human rights (with reference to CADE¹⁵, CRC¹⁶, BPFA¹⁷, CEDAW¹⁸ and other human rights treaties)
- the skills, capacities and aspirations of both women and men.

How?

- Disaggregate and analyse all data collected by sex
- Actively involve women, men, girls and boys from diverse social groups in the analysis and identification of needs
- Identify existing sources of information and analysis: e.g. women's groups, local gender specialists, existing gender studies
- Ensure that TORs for commissioned research include the need for a gender analysis, and that researchers have appropriate gender analysis skills

PLANNING/DESIGN

What?

- Do objectives reflect a gender analysis and state the changes sought in terms of increased gender equality and women's empowerment?
- Are intended beneficiaries disaggregated by sex (women/girls and men/boys)?
- Do activity plans clarify how equal and effective participation of women and men (e.g., implementers, participants, beneficiaries) will be ensured¹⁹?
- Do the expected results reflect the objectives

14 : Adapted from Gender Mainstreaming Tools (Gell and Motla, 2002)

15 : The Convention Against Discrimination in Education, 1960

16 : The Convention on the Rights of the Child (1989)

17 : The Beijing Platform for Action, 1995

18 : The Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women, 1979

19 : When equal numbers are not possible, ensure a 'critical-mass' of both women and men (i.e. at least 30%)



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam,
119 pages, page n°29 caricature par M. Bakhti , ISBN 9954-21-037-7, 2006

Annexe 5 Gender Analysis and Program Cycle (suite)

sought in terms of the promotion of gender equality and women's empowerment? Are specific gender results identified?

- Do budgets reflect gender-specific activities e.g. capacity-building on gender, women-targeted projects, initiatives to engage men in gender equality work?
- Has the potential impact on gender equality been anticipated including any negative impact such as an increase in women's workload, or preferential access to project resources or decision-making for men?
- Do monitoring indicators include those to measure changes in gender equality and has baseline data been collected?

How?

- Link planning and design to the gender analysis conducted as part of the situation analysis; ensure they reflect concerns and issues identified in the gender analysis
- Ensure that both female and male staff members of the partner organisation are able to actively influence the planning process and are gender aware.
- Actively involve female and male beneficiaries in the planning process, and ensure that each of their gendered interests are reflected in decisions made.
- Ensure beneficiaries and partner organisations are aware of UNDP's gender policy aims

APPRAISAL AND APPROVAL PROCESS

- Does the initiative adhere to UNDP's Gender Mainstreaming Corporate Strategy and Action Plan? How can it be revised to ensure the principles are upheld?
- What is the capacity and potential of the partner

organisation to mainstream gender throughout its programmes and institutional practices? How can the initiative be revised to strengthen such capacities?

IMPLEMENTATION

- Are female beneficiaries and partner organisation staff as actively involved in the management of the project as male counterparts? How can this be improved?
- Do men understand why equal participation of women is important and support the principle of gender-balanced decision-making? How can such understanding be enhanced?
- Do women and men (partner staff and beneficiaries) have equal access to information, resources and opportunities to carry out their responsibilities? How can this be improved?
- Do women and men receive equal pay for work of equal value? How can we ensure they do?



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°16, ISBN 9954-21-037-7, 2006

Annexe 5 Gender Analysis and Program Cycle (suite2)

- Does women's participation merely increase their workload or are they able to actively influence decisions on management of the project? How can workloads be alleviated? How can the participation of women be effective participation (as opposed to symbolic) and serve as an empowerment strategy?
- Is staff capacity on gender analysis and planning being strengthened? How can the initiative be revised to strengthen such capacities?

MONITORING, EVALUATION AND IMPACT ASSESSMENT

What?

Assessing during, upon and after completion the achievement of stated and unstated gender equality results as well as impact on girls/women and boys/men's and the relationships between them. This includes :

- women and men's equal participation in decision-making processes in private and public spheres
- girls/women and boys/men's equal access to and control over resources and educational opportunities
- women's empowerment (confidence, self-esteem, capacity for leadership and self-organisation)
- assessing changes to gender stereotypes and discriminatory attitudes toward women and girls such as changes in the understanding and commitment of men to supporting women's empowerment (as measured by women and men separately)

If gender impact indicators were developed at the planning stage, these should be used to assess progress.

How?

Ensure a monitoring and evaluation system is in place, which will enable staff to identify positive and negative results in terms of gender equality? This includes

- identifying gender-sensitive qualitative and quantitative indicators
- use and analysis of sex-disaggregated data
- consulting girls/women and boys/men separately as they will have different perceptions of impact
- ensuring a gender balance of staff on monitoring and evaluation teams and that evaluators have adequate gender analysis skills
- ensuring that the assessment of impact on gender relations is a component of all evaluation TORs



©TZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°59, caricature extraite de femme du Maroc , ISBN 9954-21-037-7, 2006

Annexe 6 fiche Technique :

SOUS PROGRAMME D'APPUI AU PLAN D'ACTION NATIONAL DE LUTTE CONTRE LA DESERTIFICATION SA-PAN

Durée : 3 ans (juillet 2004 - juin 2007)

Budget : 5 007 672 Dhs

Objectif général :

Lutter contre la pauvreté rurale et la désertification dans le Rif, à travers la réalisation d'une expérience locale à fort potentiel de répliquabilité

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DU PROJET SAPAN :

Objectif 1 : Appuyer l'émergence d'une dynamique participative et partenariale de développement rural (Diagnostics participatifs, PDD ...etc.)

Objectif 2 : Préserver et gérer de manière durable les ressources naturelles

Objectif 3 : Améliorer les conditions de vie et les revenus des communautés montagnardes (AGR, service et infrastructures de base ... etc.)

Objectif 4 : Renforcer les capacités d'expertise et d'intervention des acteurs du développement local (formations et voyages d'échanges)



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n° 67, caricature extraite de femmes du maroc, ISBN 9954-21-037-7, 2006

Objectif 5 : Produire et diffuser un modèle de bonnes pratiques en matière de lutte contre pauvreté et la désertification dans les zones de montagne (brochures, sensibilisation et ateliers ...etc.)

Annexe 6 fiche Technique : (suite)

EXEMPLE 1

Plantation de plants d'olivier	
Lieu	Douar Rihana
Objectif	Préservation et gestion durable des ressources naturelles
Bénéficiaires	Agriculteurs du douar
Partenaires	DPA, population
Participation	Réalisation des travaux de plantation
Coût	0 DH (prime à l'investissement)

EXEMPLE 2

Plantation de plants d'olivier	
Lieu	Douar Ouadiyenne
Objectif	Amélioration des conditions de vie des communautés montagnardes
Bénéficiaires	Agriculteurs du douar
Partenaires	Projet MEDA Association du douar Commune rurale
Participation	Travaux de main d'oeuvre
Coût Contribution SAPAN	240 000DH 35 000DH

ANALYSE DE L'APPROCHE GENRE

Les femmes Rifaines

- Occupent une place prédominante dans le système socio-économique traditionnel
- Elles n'ont souvent ni l'accès ni le contrôle des ressources et des bénéfices issus des programmes de développement

Quelques indicateurs pour évaluer l'impact genre

- Capacité et possibilité de répondre elles-mêmes à leurs besoins
- Augmentation de la confiance en soi des femmes
- Accès à l'information
- Sensibilisation aux droits juridiques
- Prise de parole des femmes
- Accès à l'espace public
- Accès au marché
- Niveaux de participation des femmes au niveau du projet et en dehors du projet
- Capacité de s'organiser en groupe
- Dialogue et collaboration entre les hommes et les femmes
- Reconnaissance, valorisation et visibilité de la contribution des femmes
- Augmentation de la mobilité des femmes

Annexe 7 RBM in UNDP: Selecting Indicators

(selected excerpts - full document can be accessed on <http://www.undp.org/eo/methodologies.htm>)

1. INTRODUCTION

Demonstrating progress towards results

Indicators are signposts of change along the path to development. Indicators are what we observe in order to verify whether - or to what extent - it is true that progress is being made towards our goals, which define what we want to achieve.

Indicators make it possible to demonstrate results. Indicators can also help in producing results by providing a reference point for monitoring, decision-making, stakeholder consultations and evaluation. In particular, indicators can help to:

- Measure progress and achievements;
- Clarify consistency between activities, outputs, outcomes and goals;
- Ensure legitimacy and accountability to all stakeholders by demonstrating progress;
- Assess project and staff performance.

By verifying change, indicators help us demonstrate progress when things go right and provide early warning signals when things go wrong. This assists in identifying changes that need to be made in organizational strategy and practice. The continuous monitoring of indicators also facilitates effective evaluation.

When to use indicators

The purpose of indicators is to support effectiveness throughout the processes of planning, implementation, monitoring, reporting and evaluation - in other words, throughout the full spectrum of results-based management.

Indicators may be used at any point along the results chain of inputs, activities, outputs, outcomes and impacts. They may

relate to the actual achievement of the result (target), to the current situation the partners are trying to change (baseline) or to progress or process (annual targets, intermediary benchmarks). Country offices (CO) may apply indicators to any other process or product that is useful to measure (e.g., the formation of new partnerships, the time spent on soft assistance initiatives or the delivery of activities in project work plans).

2. INDICATORS ONLY INDICATE

Limits and risks

Indicators only indicate; they do not explain. Determining that change has occurred does not tell the story of why it has occurred. Indicators constitute only one part of the logical and substantive analysis needed for development efforts to succeed. In addition, success requires common sense, sound managerial



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°25 caricature par M. Slim, ISBN 9954-21-037-7, 2006

Annexe 7 RBM in UNDP: Selecting Indicators (suite)

judgment, leadership and creativity - none of which can be replaced by the use of indicators.

The use of indicators can be made into an elaborate science demanding a major workload. Using a large number of different indicators, however, has no merit in itself. The key to good indicators is credibility - not volume of data or precision in measurement. A quantitative observation is no more inherently objective than a qualitative observation. Large volumes of data can confuse rather than bring focus. It is more helpful to have approximate answers to a few important questions than to have exact answers to many unimportant questions.

Practical proxy for change

The fundamental challenge with indicators is to meaningfully capture key changes or "results". This is accomplished by combining what is substantively valid with what is practically possible to monitor.

In development, it is often difficult to make objective and exact observations of the complex development changes we are addressing. Instead, we frequently rely on observations that approximate intended changes. We use indicators that are commonly understood to be closely related, e.g. share of social expenditures in a government budget as "proxy" for poverty orientation of national policies, or proportion of parliamentarians who are female as "proxy" for empowerment of women in national decision-making processes.



GTZ, projet genre, «la moudaviana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n° 71, caricature par Nathalie Logié Manche (LMN), ISBN 9954-21-037-7, 2006

3. TYPES OF INDICATORS

Three results indicators

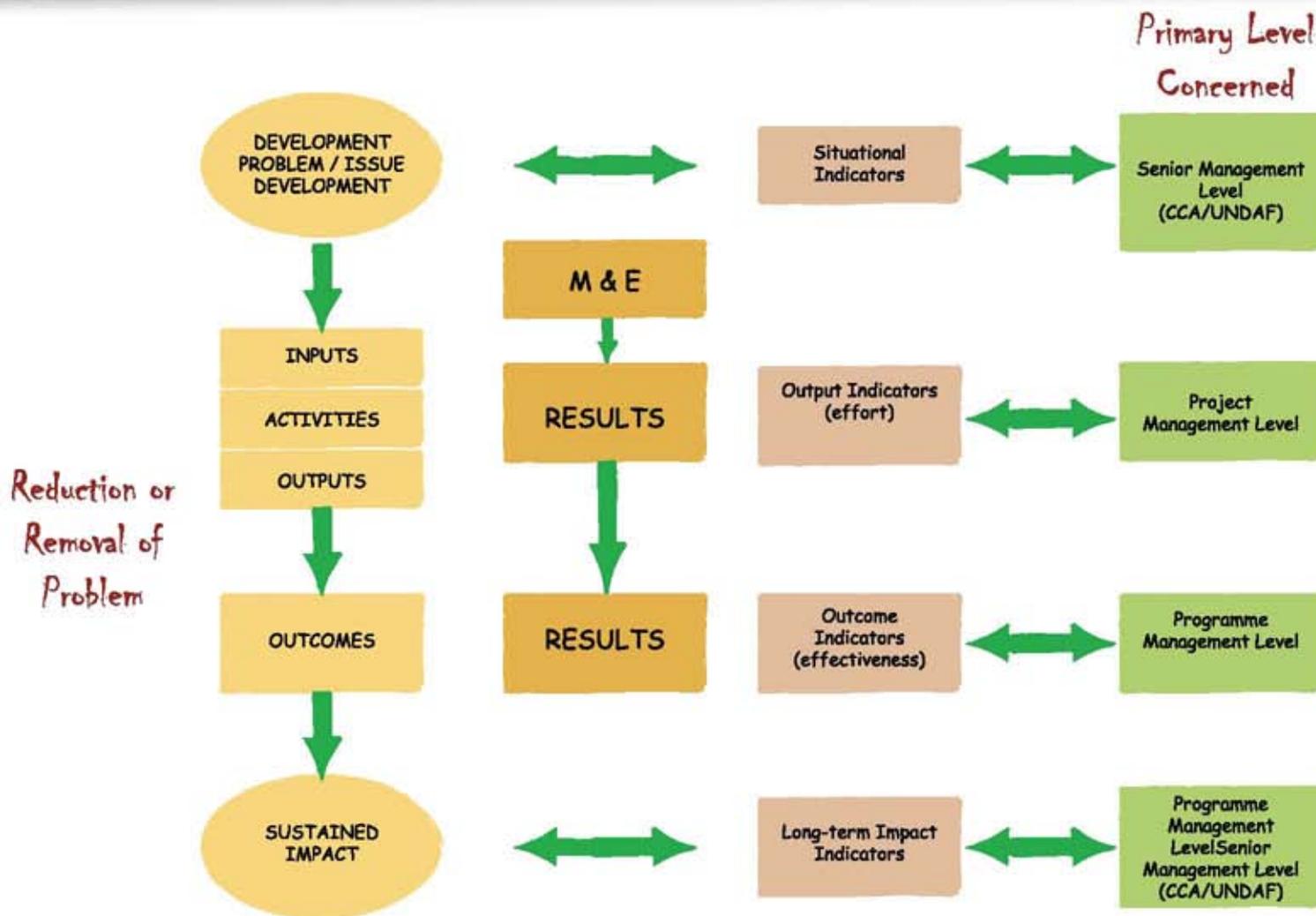
Different types of indicators are required to assess progress towards results. Within the RBM framework, UNDP uses at least three types of indicators, also known as results indicators:

- **Situational (impact) indicators**, which provide a broad picture of whether the developmental changes that matter to UNDP are actually occurring (impact indicators and situational indicators are essentially the same, although the former may be more specific and the latter may be more generic);
- **Outcome indicators**, which assess progress against specified outcomes;
- **Output indicators**, which assess progress against specific operational activities.

Annexe 7 RBM in UNDP: Selecting Indicators (suite)

FIGURE 1. ASSESSING PERFORMANCE ALONG RESULTS

Figure 1 illustrates the linkages between situational, output and outcome indicators for assessing performance results in terms of results. It also highlights the level of management - project, programme or senior country office - that would find a particular type of indicator most useful, allowing for a degree of overlap among the levels and types of indicators.





GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages,
page n° 67, caricature extraite de femmes du maroc , ISBN 9954-21-037-7, 2006

Annexe 7 RBM in UNDP: Selecting Indicators (suite)

SITUATIONAL INDICATORS

Situational indicators describe the national development situation. They relate to the Millennium Development Goals and the SRF Goals and Sub-goals, and reflect long-term development results, or impact. Situational indicators provide a broad picture of country development status (macro baseline). They are most useful to the country office senior management, informing the level at which senior management interacts with partners and develops strategies.

To find examples of situational indicators, refer to the National Human Development Report (NHDR), the Common Country Assessment (CCA) and national statistics. Specific examples of situational indicators include the signature UNDP-initiated development indicators such as the human development index (HDI) and the human poverty index (HPI) as well as others developed by the OECD and adopted by the United Nations system.

OUTCOME INDICATORS

Outcome indicators help the organization and country offices think strategically about the key results or outcomes they want to achieve. They help verify that the intended positive change in the development situation has actually taken place. Outcome indicators are designed within the SRF framework and the Country Programme, and they are most useful to the country office programme managers who liaise both with the CO senior management on progress towards outcomes and with the project-level management on the

contribution of outputs to outcomes.

- An outcome indicator for an advocacy activity aimed at policy change in governance institutions may include observing parliamentary passage of a desirable legal change, and also observing if the new law is backed up by an allocation of financial resources by a certain date.



GTZ, projet germe, «la moudavana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page de couverture, caricature par M. Bakhti, ISBN 9954-21-037-7, 2006

Annexe 7 RBM in UNDP:
Selecting Indicators (suite)

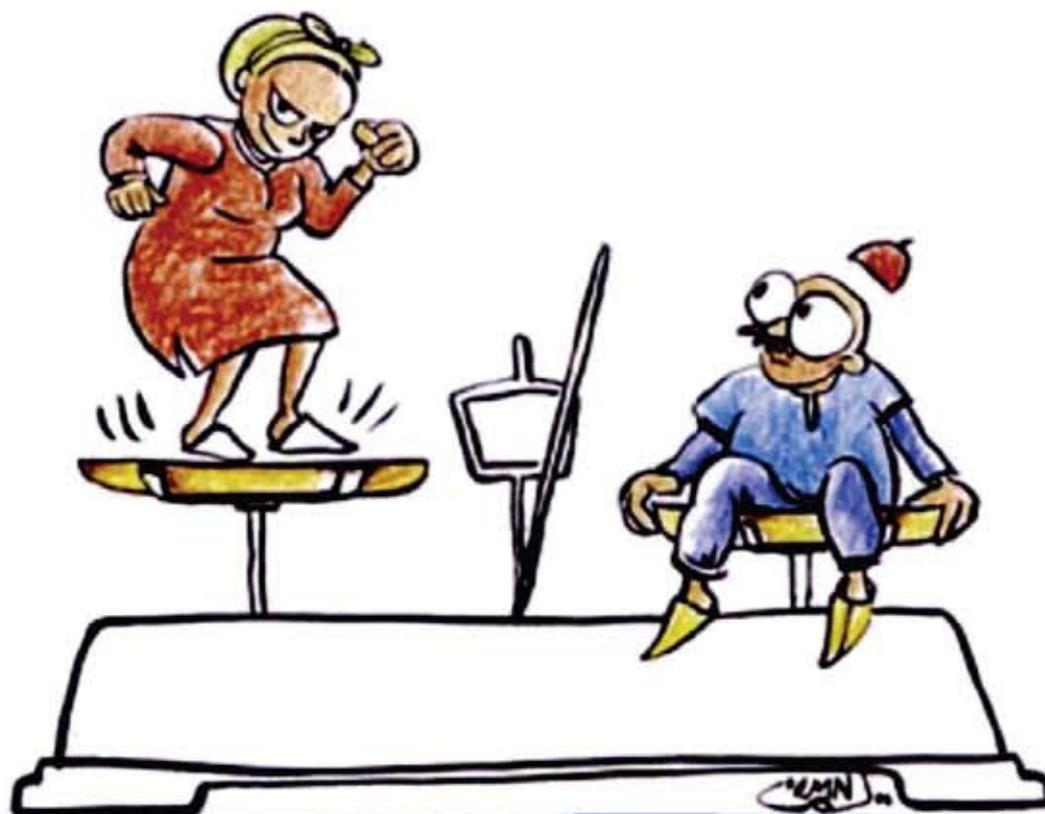
OUTCOME INDICATORS(SUITE)

Examples of outcome and outcome indicators adapted from the Strategic Results Framework (SRF) are listed in Table 1.

Table 1: Examples of outcomes and outcome indicators

Expected outcome	Outcome indicator
The policy, legal and regulatory framework reformed to substantially expand connectivity to information and communication technologies (ICT) (Poverty, G2-SGN2-SASN3)	Estimated number and proportion of the population with access to the Internet, disaggregated by gender
Increased effectiveness of parliament to perform its oversight functions (Governance, G1-SGN2-SASN1)	Mechanisms for accountability such as a Public Accounts Committee are in place to ensure legislative oversight
Fair and efficient administration of justice (Governance, G1-SGN2-SASN3)	Level of public confidence in the justice system
The national policy framework reformed to achieve universal access to basic services (Poverty, G2-SGN2-SASN2)	Proportion of the poor covered by institutionalized social security and insurance schemes (pensions, health, unemployment) or transitory safety nets (programmes for temporary unemployment, food-based or cash transfers)
Women's organizations enabled to advocate and monitor improvements in the status of women (Gender, G4-SGN1-SASN3)	Existence of national legislation and measures to provide an enabling environment for women's non-governmental organizations (NGOs)
Systematic monitoring of progress in linking national development targets with globally agreed goals (UN Support, G6-SGN1-SASN2)	A comprehensive monitoring and evaluation system created and applied to track progress in the country's human development in the context of PRSP

Source: Adapted from the Strategic Results Frameworks of Gabon, Kyrgyzstan, Nepal, Tanzania and Venezuela, 2001.



6TZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages,
page n°59, caricature extraite de femme du Maroc ,ISBN 9954-21-037-7, 2006

Annexe 7 REM in UNDP: Selecting Indicators (suite)

OUTPUT INDICATORS

Output indicators help to measure and verify the production of outputs. Outputs are tangible results that can be delivered within a short timeframe. This means that the output itself may be measurable and may clearly indicate how to verify that it has been produced. Output indicators are most useful to project managers, who are responsible for the production of outputs and their relevance to the outcome in question.

- For the output "district school teachers trained", for example, an output indicator could be created simply by adding a target such as "50 teachers trained by end 2001".
- In the SRF, outputs have annual targets. For the outcome "increased public debate on sustainable human development (SHD)", one UNDP country office used the following outputs: "seminars for Ministers of Parliament, journalists [...and others]", "specialized programmes in the media" and "two National Human Development Reports (NHDRs)". For "Specialized programmes in the media" the target is "promotion of SHD in at least 4 media programmes and Resident Representative interventions on the media, in one year".



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page n°29 caricature par M. Bakhti, ISBN 9954-21-037-7, 2006

Annexe 7 RBM in UNDP:
Selecting Indicators (suite)

OUTPUT INDICATORS(SUITE)

Table 2 illustrates examples of how indicators may be applied for output, outcome and impact for various types of programmes adapted from the SRF

Table 2: Indicators according to relationship between output, outcome and impact

Result \ Area	Water supply	Women's empowerment	Environment	Human rights
Output	Number and type of wells installed	Number of species planted properly and surviving	Number of species planted properly and surviving	Number and category of people given training or other types of support
Outcome(s)	The number and proportion of population with sustained availability of clean water for proper domestic use	Percentage of women with increased disposable income, expanding their options towards diverse social and economic roles	New areas reforested and sustainable agricultural practices applied Better economic opportunities for indigenous or isolated communities	More active censure of politicians and law-enforcing agencies Greater financial allocation by government to monitor and address human rights abuse
Impact	Reduction in ill health and mortality	Improved economic control, choice and status with respect to men	Retention or increase in forest areas	More transparent, accountable state behaviour with reduction in political arrests

4. QUALITATIVE AND QUANTITATIVE EXPRESSIONS OF INDICATORS

Signals and scales

Indicators can comprise a variety of types of "signals"—in other words, how the indicator is expressed—such as numbers, ranking systems or changes in the level of user approval. A signal also features a "scale" of observation. For example, the indicator "65 per cent of enrolled students graduate secondary school" features a percentage signal with a scale of 65 per cent.

Signals and scales lend themselves to indicators that express qualitative and/or quantitative information. Quantitative indicators are numerical. Qualitative indicators use categories of classification. (Some analysts define qualitative indicators as those that are based on individual perceptions, e.g. as given in response to survey questionnaires).



4. QUALITATIVE AND QUANTITATIVE EXPRESSIONS OF INDICATORS(SUITE)

3. Examples of output and outcome indicator signals and scales

Qualitative/Categorical Indicators

Signal	Scale	Outcome indicator	Output indicator
Existence	(yes/no)	Local governance act passed/not passed	Policy recommendation submitted/not submitted
Category	(e.g. x or y or z)	Level of SHD policy focus "high", "medium" or "low"	Poverty analyzed in "region east", "west" or "nationally"

Quantitative/Numerical Indicators

Signal	Scale	Outcome indicator	Output indicator
Number	((e.g. 1, 20 or 5,000))	Number of new jobs created in small enterprise sector	Number of entrepreneurs trained
Percentage	(e.g. 12% or 95%)	Percentage share of rural population with access to basic health care	Percentage share of government budget devoted to social sectors
Ratio	(e.g. 1/3 or 125 per 100,000)	Ratio of female to male school enrolment	Ratio of trained female to male members of parliament

No one type of indicator or observation is inherently better than another; its suitability depends on how it relates to the result it intends to describe.

Annexe 7 RBM in UNDP: Selecting Indicators (suite)

4. QUALITATIVE AND QUANTITATIVE EXPRESSIONS OF INDICATORS(SUITE)

QUALITATIVE MEASUREMENTS OF CHANGE

When a result is qualitative, it is still possible to develop an indicator that offers **some** measure of the magnitude of change. For example, if the proportion of people who perceive of local government management as "very participatory" increases from 40 per cent to 65 per cent over a certain period of time, this increase provides some measure of the **degree** of qualitative change.

This kind of numerical expression of qualitative considerations may also be obtained through indicators that use rating systems that rank, order or score given categories of attributes. An example might be an **average**, as follows: "With regard to responsiveness to their own needs, on a scale from 1 to 10, people in rural areas give an average score of 2.5 to central government and 6.2 to their local council". Another alternative is to present a result as a **distribution**, as follows: "With regard to responsiveness to their own needs, the proportion of people in rural areas who rate central government 3 or less is 60 per cent, and the proportion who rate their local council 5 or better is 65 per cent". A special variant of a distribution is captured by the **Gini Coefficient**, which measures dispersion on a scale from 0 to 1. Where all observations are the same, the Gini coefficient is 0; where they are all different the Gini is 1.

In the example above, outcome-level change is measured in response to public action. This is done through a "proxy" measure: changing levels of end-user approval (or client satisfaction). Such an indicator is particularly helpful when the public actions involve capacity development or direct public service delivery. The perceptions of end-users regarding public service delivery gets straight to the issue of whether the services are wanted, useful and effectively delivered. The satisfaction of end-users (or clients) has the advantage of some comparability. Results may be compared:

- Between different kinds of service;
- Between separate locations;
- Over time.

This approach is not without its problems, however. Clients may not always be easy to identify, and their perceptions of satisfaction with services is subject to influences other than the service itself.

COMBINING QUALITATIVE AND QUANTITATIVE

Indicators may **combine** quantitative and qualitative observations. In a programme aimed at increasing access to social services, for example, the indicator includes a baseline in which 10 per cent of people had access to a particular kind of service (now or some time in the past). The target is for 30 per cent to have access to an improved service, by a certain date in the future. In another example, an advocacy activity aimed at policy change may use an indicator that includes observing parliamentary passage of a desirable legal change (yes/no) and that also includes the new law being supported by an increased allocation of 15 per cent more resources than was previously the case, by a certain date.

An index is a composite indicator, formed by amalgamating two or more different measures into one, such as the Human Development Index. With indices, "weight" must be attributed to components according to their relative importance. In other words, if one of the component attributes is inherently more important than another, it should be assigned a heavier weight or share of the combined measure.

An indicator may be expressed as something to be minimized or something to be maximized, e.g. working to maximize the number of doctors per population of 1,000 is the same as working to minimize the number of people per doctor.

Annexe 7 RBM in UNDP: Selecting Indicators (suite)

4. QUALITATIVE AND QUANTITATIVE EXPRESSIONS OF INDICATORS(SUITE)

ADVOCACY AND POLICY RESULTS

Qualitative assessments are often required when measuring the success of UNDP efforts related to advocacy, coordination and upstream policy advice and dialogue.

Table 4. Qualitative observation of advocacy and upstream policy results

Policy result type	What can concretely be observed, Data sources
Change in policy priorities	<ul style="list-style-type: none"> • Change in relative shares/composition of budget • Cabinet decision, ministerial policy declarations • Accession/signature of UN conventions and international accords
Enactment of new legislation	<ul style="list-style-type: none"> • Passage by legislative body, confirmed for example by the Parliamentary Gazette or Hansard • Record of Cabinet decisions
Establishment of new institutions, practices and programmes	<ul style="list-style-type: none"> • Establishment of posts • Allocation of budget • Commencement/availability of service • Revision of public service code • Conditions and prices of service delivery • Client charter commitments • Client satisfaction levels (as surveyed)
Access to information	<ul style="list-style-type: none"> • Availability of publications, records in print, on Internet • Access-to-information laws passed
Participation in decision-making	<ul style="list-style-type: none"> • Number of civil society organizations (CSOs) invited to comment on policy drafts • Discussion forums convened

If indicators are multi-dimensional, they often need to be disaggregated, or broken down, in order to reveal differences between their various components. This separates findings related to gender, geographic location, socio-economic group (age, ethnicity, religion, income level). The level of desegregation should reflect the area of operation or target group pertaining to a goal or set of interventions.

5. SELECTING INDICATORS

The impact of selection

What type of indicator is best to use? The choice makes a difference. If the wrong thing is measured, or if it is measured in the wrong way, the data may be misleading and the quality of decisions could be affected. The choice also may have unforeseen consequences—some positive some negative. When a country changed its system for hospital funding from one based on the number of drugs doses administered to one based on the number of patients treated, doctors became more friendly to patients but also wrote fewer prescriptions for medicine. And when a police force changed its result indicator from number of arrests to number of convictions, for example, constables became less inclined to detain people on the basis of vague suspicion.

The challenge in selecting indicators is to find measures that can meaningfully capture key changes, combining what is substantively relevant as a reflection of the desired result with what is practically realistic in terms of actually collecting and managing data.

The SMART way to select indicators

The following criteria and questions may be helpful in selecting indicators. As a memory aid, the acronym "SMART" summarizes key criteria, asking "Is the indicator specific, measurable, attainable, relevant and trackable?"

Specific:

- Is it clear exactly what is being measured? Has the appropriate level of disaggregation been specified?
- Does the indicator capture the essence of the desired result?
- Does it capture differences across areas and categories of people?
- Is the indicator specific enough to measure

progress towards the result? For example, using the indicator "increase by 20 per cent in number of criminal complaints filed" may reflect a more effective justice system OR an increase in crime.

Measurable:

- Are changes objectively verifiable?
- Will the indicator show desirable change?
- Is it a reliable and clear measure of results?
- Is it sensitive to changes in policies and programmes?
- Do stakeholders agree on exactly what to measure?

Attainable:

- What changes are anticipated as a result of the assistance?
- Are the result(s) realistic? For this, a credible link between outputs, contributions of partnerships and outcome is indispensable.

Relevant:

- Does the indicator capture the essence of the desired result?
 - Is it relevant to the intended outputs and outcome?
- To judge the relevance of indicators, the CO may have to identify the target groups and their needs, expectations and criteria.
- Is the indicator plausibly associated with the sphere of activity?

Trackable:

- Are data actually available at reasonable cost and effort?

5. SELECTING INDICATORS(SUITE)

- Are data sources known? CO should establish realistic principles, mechanisms and responsibilities for data collection.

- Does an indicator monitoring plan exist?

Be sensible and practical in applying these criteria. No one indicator will satisfy all criteria equally well. Ultimately, the choice of indicator is determined through a holistic assessment of validity and practicality. The selection of indicators is an iterative process, building on consultations between programme managers, stakeholders and partners. The process of selecting an indicator takes several steps including brainstorming ideas, assessing each one and narrowing the list (using the criteria above) and, finally, making an indicator monitoring plan.



GTZ, projet genre, «la moudawana, autrement», Rabat Maroc, Editions Marsam, 119 pages, page de couverture, caricature par M. Bakhti, ISBN 9954-21-037-7, 2006

5. SELECTING INDICATORS(SUITE)

Table 5. Selection criteria for indicators

Indicator selection criteria	Outcome	Poor proposal for an indicator	Why indicator is inadequate	Possible refinement of indicator (within a given timeframe)
Specific or "Precise meaning"	Better understanding of UN mandates and UN work.	Government officials, social leaders speak about UN.	Who one should consider a social leader is arguable. No baseline/target.	Number of parliamentary or media references to (specified) UN conferences or resolutions up from 10 to 30 per year.
Specific or "Valid "	Job creation through micro-enterprise.	Micro-capital finance available in 5 regions, up from 2.	Availability of finance is a means, not an end result. The purpose is to create employment growth.	Increase from 200 to 500 in number of people employed by trained micro-enterprises.
Measurable or "Practical"	Enhanced capacity of school planning system.	Improved job prospects for those who leave school early.	Job prospects can only be assessed when students graduate - many years from now. No baseline/target.	Increase in school enrolment rate from 85% to 95%.
Attainable or "Clear direction"	Transparency in public sector finances.	Reduced number of corruption cases.	Transparency awareness may (at least initially) lead to number of prosecutions going up - not down. No baseline/target.	Policy and practice changed to make protocols of tender board meetings available for public inspection (yes/no).
Relevant or "Owned"	Local development planning responds to priorities of the poor.	Increase from 50 to 200 in number of community funding proposals submitted to local planning authority.	Beneficiaries do not care about how many proposals are received, but how many are approved.	Percent of local development funds actually allocated to community initiatives (submitted by NGOs, CSOs) increased from 25% to 50%.
Trackable or "Data availability"	Professional standards and independence of media strengthened.	Quality of journalistic coverage in terms of independence, ethics, professional standards as well as coverage of vulnerable groups.	Too many elements in the indicator, all open to subjective judgement. No national data collection. No baseline. Can have professional standards without covering vulnerable groups.	Increase in number of media independently established and financed (from 2 to at least 6). Public survey results with satisfaction with ethical media coverage of at least 40%

Annexe 8 Quick Definitions of Main Gender and Development Concepts

Gender Analysis	The systematic gathering and examination of information on gender differences and social relations in order to identify, understand and redress inequities based on gender
Gender Discrimination	The systematic, unfavourable treatment of individuals on the basis of their gender, which denies them rights, opportunities or resources
Gender Division of Labour	The socially determined ideas and practices which define what roles and activities are deemed appropriate for women and men
Gender Equality and Equity	Gender equality denotes women having the same opportunities in life as men, including the ability to participate in the public sphere Gender equity denotes the equivalence in life outcomes for women and men, recognising their different needs and interests, and requiring a redistribution of power and resources
Gender Mainstreaming	An organisational strategy to bring a gender perspective to all aspects of an institution's policy and activities, through building gender capacity and accountability
Gender Needs	Shared and prioritised needs identified by women that arise from their common experiences as a gender
Gender Planning	The technical and political processes and procedures necessary to implement gender-sensitive policy
Gender Relations	Hierarchical relations of power between women and men that tend to disadvantage women
Gender Training	A facilitated process of developing awareness and capacity on gender issues, to bring about personal or organizational change for gender equality
Sex and Gender	Sex refers to the biological characteristics that categorize someone as either female or male; whereas gender refers to the socially determined ideas and practices of what it is to be female or male
Social Justice	Fairness and equity as a right for all in the outcomes of development, through processes of social transformation
WID/GAD	The WID (or Women in Development) approach calls for greater attention to women in development policy and practice, and emphasizes the need to integrate them into the development process In contrast, the GAD (or Gender and Development) approach focuses on the socially constructed basis of differences between men and women and emphasizes the need to challenge existing gender roles and relations
Women's Empowerment	A 'bottom-up' process of transforming gender power relations, through individuals or groups developing awareness of women's subordination and building their capacity to challenge it

20 : Adapté du rapport No. 35: Gender and Development: Concepts and Definitions. Bridge Development - gender, Février 2000

Annexe 9 Définitions de l'intégration de l'approche genre

ECOSOC DEFINITION OF GENDER MAINSTREAMING

«Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in any area and at all levels.

It is a strategy for making women's as well as men's concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of the policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally, and inequality is not perpetuated.

The ultimate goal is to achieve gender equality.»

(E.1997.L.10.Para.4. Adopted by ECOSOC 17.7.97)

BEIJING PLATFORM FOR ACTION ENDORSEMENT

The Beijing Platform for action endorses gender mainstreaming as the approach by which goals under each of its thirteen Critical Areas of Concern are to be achieved:

«...governments and other actors should promote an active and visible policy of mainstreaming a gender perspective in all policies and programmes, so that, before decisions are taken, an analysis is made of the effects on women and men, respectively.»

(Platform for Action, Fourth World Conference on Women, Beijing, 1995, paras. 79, 105, 123, 141, 164, 189, 202, 229, 238, 252, 273. Quoted in: Gender Mainstreaming: a strategy for achieving equality between women and men. Schalkwyk, Thomas and Woroniuk. SIDA, 1996.)

THE UNDP DEFINITION OF GENDER MAINSTREAMING

«Taking account of gender concerns in all policy, programme, administrative and financial activities, and in organizational procedures, thereby contributing to a profound organizational transformation.

Specifically....

Bringing the outcome of socio-economic and policy analysis into all decision-making processes of the organization, and tracking the outcome. This includes both the core policy decisions of the organization, and the small every-day decisions of implementation.»

This UNDP definition, which evolved during detailed consultations with many UNDP staff and development partners, addresses the general process of gender mainstreaming. It also defines exactly what needs to be done in order to mainstream gender: ensure that all decisions are informed by, and take full account of, the relevant gender issues. This definition draws on the usage of the term in the Beijing Platform for Action, and contributed directly to the definition of gender mainstreaming adopted by ECOSOC in July 1997.



Programme des Nations Unies pour le Développement
Angle Avenue Moulay Hassan et Rue Moulay Ahmed Louk 8 Casier ONU, Rabat Chellah Maroc
Tel : 212 (0) 37 70 35 53 / Fax : 212 (0) 37 70 15 66 / Email : rapshy.nor@undp.org / Site Web: www.pnud.org.ma

SEPTEMBRE 2006