



**Commission Economique pour l'Afrique  
Centre Africain pour le Genre et le Développement**

**ECA/ACGD/MEP/2002/3  
Février 2002**

**Programme de suivi et d'évaluation du Plan d'Action Africain pour  
accélérer la mise en oeuvre de la Plate-Forme d'Action de Dakar et du  
Programme d'Action de Beijing**

**2000 - 2004**

***Instrument de suivi et d'évaluation aux niveaux  
sous-regional et régional***

## TABLE DES MATIERES

	Page
1. Introduction .....	1
1.1 Objectif du guide.....	1
1.2 L'intégration de l'approche « genre » (Gender mainstreaming en anglais).....	2
1.3 Plan du Guide .....	3
1.4 Instructions pour l'utilisation du Guide .....	3
2. Indicateurs de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de certains domaines Plan d'action africain aux niveaux sous-régional et régional .....	5
2.1 Objectifs du programme de suivi et d'évaluation .....	5
2.2 Quelques définitions .....	6
2.3 Indicateurs pour le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du Cadre de la politique genre.....	7
2.3.1 Examiner dans quelle mesure les conditions préalables à l'intégration d'une perspective "genre" ont été remplies .....	7
2.3.2 Questionnaire sur la mise en œuvre du Cadre institutionnel de la politique genre.....	9
2.3.2.1 Questionnaire concernant la mise en œuvre du Cadre institutionnel de la genre au niveau sectoriel et au niveau des divisions.....	9
2.3.3 Indicateurs pour le suivi de la mise en oeuvre du Cadre institutionnel de la politique Genre de promotion de la femme.....	11
2.3.4 Indicateurs pour le suivi des mécanismes institutionnels d'intégration de l'approche "genre".....	13
2.3.5 Indicateurs pour le renforcement des capacités .....	14
3. Mécanismes de suivi.....	15
3.1 Importance du suivi de la mise en œuvre de l'intégration de l'approche "genre" .....	15
3.2 Plans de travail .....	16
3.3 Fiches de suivi et analyse de l'information recueillie .....	19
3.3.1 Evaluation des conditions préalables à l'intégration de l'approche "genre" .....	20
3.3.2 Evaluation du Cadre institutionnel de la politique genre.....	21
3.3.2.1 Evaluation du Cadre institutionnel de la politique genre au niveau sectoriel.....	23
3.3.3 Fiche de suivi de la mise en oeuvre du Cadre la politique institutionnelle de promotion de la femme .....	25
3.3.4 Evaluation des mécanismes institutionnels de mise en oeuvre du Cadre de la politique genre .....	26
3.3.5 Fiche de suivi et d'évaluation des mécanismes institutionnels chargés de la mise en oeuvre du Cadre institutionnel de la politique genre .....	28
3.3.6 Formulaire de suivi et d'évaluation des mécanismes chargés du renforcement des capacités pour la mise en œuvre du Cadre de la politique genre.....	29

3.4	Directives pour l'élaboration des rapports de suivi des institutions.....	31
4.	Directives pour l'évaluation .....	33
4.1	Questions relatives à l'évaluation .....	35
4.2	Principes directeurs pour la présentation du rapport institutionnel d'évaluation .....	38
5.	Calendrier du programme de suivi et d'évaluation.....	40
	<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>41</b>

## Introduction

Le présent chapitre est consacré à la présentation du guide, de son contenu et du rôle qu'il joue en appui au Programme de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action africain. Il propose également une explication de la notion d'intégration de l'approche "genre".

### 1.1 Objectif du guide

La sixième Conférence régionale africaine sur les femmes s'est tenue en novembre 1999 au siège de la CEA à Addis-Abeba (Ethiopie). Elle avait pour objectif essentiel d'entreprendre une évaluation de la mise en œuvre des programmes d'action régional et mondial cinq ans après leur adoption. Des rapports d'activité nationaux avaient été préparés dans le cadre de cette évaluation par 48 Etats membres, ainsi que des organisations régionales (OUA, CEA et BAD) et des organismes des Nations Unies. Cette opération a abouti essentiellement à l'identification des problèmes rencontrés par les Etats membres dans la mise en œuvre des programmes d'action et la formulation de propositions sur les moyens de résoudre ces problèmes au cours des cinq prochaines années. Le Plan d'action africain se veut une synthèse des recommandations issues de l'évaluation. Le Plan d'action africain (PAA) est par conséquent une synthèse des stratégies et des mécanismes visant à trouver des solutions aux questions identifiées comme étant des obstacles majeurs à la mise en œuvre de la Plate-forme de Dakar et du Programme d'action de Beijing.

Les Etats membres ont recensé nombre de problèmes, dont l'absence de mécanisme de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre des plans d'action nationaux. En l'absence de tels mécanismes, il était difficile d'indiquer avec précision les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la Plate-forme d'action et du Programme d'action. Le Plan d'action africain vise, en particulier, à accélérer la mise en œuvre des programmes d'action au cours des cinq prochaines années, à la fin desquelles l'évaluation demandée sur les progrès enregistrés depuis la Conférence de Beijing sera entreprise. Le Plan d'action africain s'intéresse, aux niveaux national, sous-régional et régional, entre autres, aux questions suivantes :

- Les mécanismes et les stratégies de coordination destinés à garantir une mise en œuvre harmonieuse des plans d'action nationaux ;
- La mobilisation des ressources pour la mise en œuvre de la Plate-forme d'action de Dakar et du Programme d'action de Beijing ;
- Les stratégies et les mécanismes de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre des programmes d'action ; et
- Les stratégies et les mécanismes permettant d'accélérer l'intégration de l'approche genre dans les politiques, les plans et les programmes.

Le guide de suivi et d'évaluation vient combler les lacunes enregistrées au niveau des organisations intergouvernementales, mécanismes chargés du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre des plates-formes d'action. Il est destiné aux personnes responsables de l'intégration de la perspective genre au sein des organismes sous-régionaux et régionaux africains. Au nombre des organismes sous-régionaux, ou communautés économiques régionales, on peut citer la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD), la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), l'Union douanière et économique de l'Afrique centrale (UDEAC), l'Union du Maghreb arabe (UMA), le Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA) et la Communauté économique des Etats d'Afrique centrale (CEEAC). Les organismes régionaux sont

l'Organisation de l'unité africaine, la Banque africaine de développement et la Commission économique pour l'Afrique.

L'instrument intervient dans trois domaines principaux :

- Le champ d'intervention, le contenu et le processus de mise en œuvre du cadre institutionnel de la politique genre
- Les mécanismes institutionnels de la mise en œuvre du cadre de la politique genre
- Les mécanismes de renforcement des capacités en vue de faciliter la mise en œuvre de la politique genre.

L'instrument se veut :

- Instructif, c'est-à-dire qu'il explique les procédures et les concepts de suivi et d'évaluation ;
- Fonctionnel, c'est-à-dire qu'il doit permettre à l'utilisateur de suivre et d'évaluer les domaines d'action du Plan et de produire les rapports exigés par les organes directeurs et le Comité « Femmes et Développement ».

## **1.2 L'intégration de l'approche « genre » (Gender mainstreaming en anglais)**

La notion de genre renvoie à une définition sociale de l'identité des femmes et des hommes. Elle correspond à l'expression sociale du sexe biologique déterminée par la conception des tâches, des fonctions et des rôles dévolus aux femmes et aux hommes dans la société, dans la vie publique et dans la vie privée. Cette définition culturelle de la féminité et de la masculinité varie en conséquence dans le temps et dans l'espace. La construction et la reproduction du genre ont lieu au double plan de l'individu et de la société, les deux niveaux étant d'importance égale. Ce sont les êtres humains qui, par leurs activités, façonnent les rôles sociaux des femmes et des hommes et les normes qui s'y rattachent et, enfin, les reproduisent en se soumettant aux attentes de la société.

On est de plus en plus conscient du fait que l'identité sexuelle doit également être abordée sous un angle politique et institutionnel. Les politiques et les structures jouent un rôle de premier plan dans la définition des conditions de vie. Ce faisant, elles institutionnalisent souvent le maintien et la reproduction de la construction sociale de l'identité sexuelle. Les nombreux exemples de discriminations et de restriction s'inscrivent inconsciemment dans les actes et les politiques de tous les jours. Les politiques et les structures reproduisent souvent de façon non délibérée, les inégalités entre les sexes.

Le concept d'intégration de l'approche « genre » est apparu pour la première fois dans les textes internationaux après la troisième Conférence mondiale sur les femmes tenue en 1985 à Nairobi. Il a émergé dans le cadre du débat de la Commission de la condition de la femme de l'Organisation des Nations Unies sur le rôle de la femme dans le développement. On y a vu un moyen de promouvoir le rôle de la femme dans le développement et d'intégrer les préoccupations des femmes dans les activités de développement. Sur la base des décisions prises en 1986, la Commission de la condition de la femme a, en 1987, demandé instamment à tous les organismes des Nations Unies qui ne l'avaient pas encore fait, y compris les Commissions régionales et les institutions spécialisées, d'élaborer et de mettre en œuvre une politique globale de promotion de la femme et d'intégrer celle-ci dans les plans à moyen terme, déclarations, objectifs, programmes et autres documents directifs importants.

A la quatrième Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue en 1995 à Beijing, la stratégie d'intégration de l'approche « genre » a été expressément approuvée dans le Programme d'action adopté à la fin de la Conférence. Ce programme appelle à promouvoir de la politique d'intégration de l'approche « genre ». Il y est précisé que «les gouvernements et les autres intervenants devraient s'employer activement et ostensiblement à intégrer la problématique hommes-femmes dans

l'ensemble de leurs politiques et programmes de manière à effectuer, avant de prendre une décision, une analyse de ses répercussions sur les femmes et sur les hommes».

Le terme anglais « mainstreaming » (équivalent à « intégration à tous les niveaux ») n'est pas facile à traduire dans beaucoup de langues. On l'a souvent réduit à des expressions telles que « gender-based approach » (qui correspond à « approche fondée sur l'appartenance sexuelle » ou « approche « genre »). Par « Mainstreaming », on entend cependant beaucoup plus que cela : ce terme renvoie à l'idée d'inscrire les questions relatives à l'égalité entre les sexes dans l'ensemble des activités sociales, c'est-à-dire d'en tenir compte dans les orientations, les organisations et les idées qui fondent les décisions relatives aux choix et aux ressources concernant des politiques générales ou spécifiques dans des domaines tels que, par exemple l'éducation ou les transports.

Selon le Groupe de spécialistes du Conseil de l'Europe sur l'intégration de l'approche « genre »<sup>1</sup>, *« par intégration de l'approche « genre », on entend l'organisation (ou la réorganisation), l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus permettant aux acteurs agissant au sein d'organes de décision, d'intégrer le souci d'égalité entre les sexes dans toutes les politiques, à tous les niveaux et à toutes les étapes ».*

Quant au Conseil économique et social (ECOSOC) il donne la définition suivante : *« Evaluer les incidences qu'auront, sur les femmes et sur les hommes, des mesures prévues notamment des législations, des politiques et des programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux »*

*« L'intégration de l'approche « genre » est une stratégie qui veille à ce que les préoccupations et les expériences des hommes et des femmes soient prises en compte à tous les niveaux de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères de l'activité politique, économique et sociale ».*

Ces différentes définitions de l'intégration de l'approche « genre » font ressortir l'objectif de l'intégration, son processus, ses objets ou ses sujets actifs. Les objets de l'intégration sont l'ensemble des politiques menées à tous les niveaux et à toutes les étapes tandis que les sujets actifs de l'intégration sont les acteurs ordinaires. L'intégration de l'approche « genre » signifie que le processus décisionnel doit parfois être réorganisé de manière à ce que les acteurs ordinaires sachent comment il convient de procéder à cette intégration. Elle peut aussi signifier que les décideurs doivent avoir des connaissances nécessaires pour intégrer l'approche « genre » et les utiliser dans l'exercice de leurs fonctions.

Le présent Instrument vise donc à faciliter le suivi et la mise en œuvre de l'intégration de l'approche « genre » dans les organisations intergouvernementales et les organismes régionaux en Afrique.

### 1.3 Plan du Guide

L'instrument comporte quatre sections. L'introduction est suivie d'une section consacrée à la présentation de quelques indicateurs de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de certains domaines d'activité du Plan d'action africain. **La Section 3** présente les mécanismes de suivi, les fiches de suivi des progrès réalisés et les directives concernant l'élaboration des rapports d'évaluation. **La Section 4** contient des directives concernant l'évaluation, notamment des formulaires d'évaluation et des directives pour l'élaboration des rapports d'évaluation.

### 1.4 Instructions pour l'utilisation du Guide

L'instrument de suivi et d'évaluation a été conçu pour permettre aux responsables chargées du suivi-évaluation aux niveaux régional et sous-régional de suivre la mise en œuvre des Cadres

<sup>1</sup> Voir Conseil de l'Europe, Rapport final du Groupe d'experts sur l'intégration de l'approche genre, Strasbourg, 1998.

institutionnels de la politique genre. L'utilisateur est donc appelé à suivre avec attention les explications données dans la Section 2 pour bien comprendre certains concepts fondamentaux concernant le suivi et l'évaluation et certains indicateurs essentiels pour le suivi des progrès réalisés dans la mise en œuvre des politiques genre. Les fiches de la Section 3 lui permettront d'examiner les actions menées, de consigner des renseignements les concernant ainsi que de proposer des solutions, le cas échéant. Les directives concernant l'élaboration des rapports devraient permettre aux responsables chargés du suivi-évaluation de produire des rapports de suivi et d'évaluation en 2002 et 2003.

## 2. Indicateurs de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de certains domaines Plan d'action africain aux niveaux sous-régional et régional

Le présent chapitre présente les objectifs stratégiques du Plan d'action africain ainsi que le thème central du programme de suivi et d'évaluation aux niveaux sous-régional et régional. Il définit certains concepts fondamentaux concernant le suivi et l'évaluation et présente des indicateurs de suivi et d'évaluation pour certains domaines d'activité du Plan d'action africain, aux niveaux sous-régional et régional.

### 2.1 Objectifs du programme de suivi et d'évaluation

La sixième Conférence régionale africaine sur les femmes qui s'est tenue en novembre 1999 a relevé nombre de difficultés et de faiblesses dans la mise en œuvre par les gouvernements des programmes d'action. L'évaluation a révélé que le statut et le mandat des institutions sous-régionales et régionales étaient souvent mal définis, que ces organisations manquaient de capacités d'analyse différentielle et souffraient de l'insuffisance des ressources, financières notamment, ainsi que d'un manque de coordination. Aussi le Plan d'action africain est une synthèse des stratégies et des mécanismes proposés en vue d'accélérer la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing et de la Plate-forme d'action africaine.

Les objectifs stratégiques du Plan d'action africain aux niveaux sous-régional et régional sont les suivants :

- Créer un mécanisme chargé du suivi de la Plate-forme d'action de Dakar et du Programme d'action de Beijing au sein de chaque organisation intergouvernementale, ou le renforcer s'il existe déjà ;
- Renforcer la capacité des structures chargées des questions de genre qui existent déjà au sein des organisations intergouvernementales régionales dans le but de leur donner les moyens de suivre la mise en œuvre de la Plate-forme d'action de Dakar et du Programme d'action de Beijing ;

Les principales mesures proposées pour réaliser ces objectifs sont les suivantes :

- La création d'un mécanisme au niveau de décision le plus élevé chargé des questions de genre ou son renforcement s'il existe déjà ;
- Une coopération étroite avec les centres de développement sous-régionaux (CDSR) de la CEA en vue d'assurer la complémentarité des activités de planification, d'exécution des programmes et de coordination ;
- Le renforcement du statut et des ressources humaines et financières des structures chargées des questions de genre à la CEA, à la BAD et à l'OUA, dans le but de faciliter leurs activités de coordination, de suivi et d'évaluation ;
- La création, au niveau ministériel, d'un mécanisme institutionnel dans le cadre du Traité portant création de la Communauté économique africaine, dans le but de promouvoir, de suivre et d'évaluer l'égalité entre les sexes.

La BAD, la CEA et l'OUA ont été chargées de suivre de près la mise en œuvre de la Plate-forme d'action africaine et de faire périodiquement rapport au conseil des ministres.

Les stratégies proposées pour le suivi de la mise en œuvre des programmes d'action internationaux étaient, entre autres, les suivantes :

- Veiller à ce que chaque organisation intergouvernementale sous-régionale élabore des instruments appropriés de suivi et d'évaluation des actions menées dans le cadre de l'intégration de l'approche « genre ».
- S'assurer que les institutions régionales disposent d'outils de suivi et d'évaluation pour une utilisation régulière.

Pour ce faire, les mesures suivantes ont été proposées :

- La création d'équipes de suivi et d'évaluation au sein des organisations intergouvernementales et des institutions régionales ;
- La formation des membres des équipes de suivi et d'évaluation à la formulation d'indicateurs ainsi qu'à l'analyse différentielle.

Aux niveaux régional et sous-régional, le processus de suivi et d'évaluation a donc porté essentiellement sur les principaux domaines ci-après :

- **Le Cadre de la politique institutionnelle genre** visant à d'intégrer l'approche «genre» dans tous les secteurs, plans et programmes, en mettant l'accent sur sa portée, son contenu et son processus de mise en œuvre ;
- **Les mécanismes institutionnels** mis en place pour faciliter la mise en œuvre du cadre de la politique genre ;
- **Les mécanismes de renforcement des capacités** propres à faciliter la mise en œuvre du cadre de la politique genre et, plus particulièrement :
  - *Les ressources financières et humaines* allouées ;
  - *La structure et la qualité des programmes de formation* élaborés pour l'analyse et la planification différentielles ;

Il importe de donner une brève définition des trois termes majeurs utilisés pour le suivi et l'évaluation avant de présenter les indicateurs devant être utilisés dans ce cadre.

## 2.2. Quelques définitions

**2.2.1** *Le suivi* est une évaluation permanente de la mise en oeuvre d'un projet ou programme, en vue d'identifier, le plus tôt possible, ses succès ou ses problèmes effectifs ou potentiels et d'ajuster suffisamment tôt sa conception ou son fonctionnement du programme/projet.

**2.2.2** *L'évaluation*, quant à elle, est un examen périodique de la pertinence, des résultats et de l'impact d'un programme (qu'ils aient été prévus ou non). Bien que distincts l'un de l'autre, le suivi et l'évaluation se complètent. Alors que le suivi fournit des données quantitatives et qualitatives susceptibles de contribuer au processus d'évaluation, l'évaluation permet de tirer des enseignements et de dégager des méthodes ou des concepts nouveaux pour les efforts de suivi futurs. Le suivi et l'évaluation sont par conséquent essentiels pour une gestion efficace des programmes.

**2.2.3** *Un indicateur* est un signal qui peut être un chiffre, un fait ou une perception. Il mesure des changements dans une situation donnée. Les indicateurs sont les clés du suivi et de l'évaluation.

## 2.3 Indicateurs pour le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du Cadre de la politique genre

La présente section porte sur quelques uns des indicateurs permettant d'assurer le suivi et l'évaluation de certains domaines du Plan d'action. Nous avons d'abord mis l'accent sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un **Cadre de politique genre** étant donné l'importance capitale qu'il revêt pour l'égalité des sexes. Nous commençons par présenter des questionnaires qui permettront d'évaluer dans quelle mesure les conditions préalables ont été remplies. Nous avons également élaboré un questionnaire permettant d'évaluer la portée, le contenu et l'état d'avancement du Cadre de la politique genre afin d'en apprécier la pertinence.

Nous avons en outre dressé un questionnaire permettant d'évaluer les actions menées par les secteurs et les divisions, dans le cadre de la politique genre. Nous vous proposons maintenant des indicateurs pour le suivi de la mise en œuvre du **Cadre de la politique genre** et le renforcement des capacités.

### 2.3.1 Examiner dans quelle mesure les conditions préalables à l'intégration d'une perspective "genre" ont été remplies <sup>2</sup>

La première étape d'une politique d'intégration de l'approche "genre" consiste à examiner dans quelle mesure les conditions préalables ou propices peuvent être remplies. Il n'est pas nécessaire que toutes les conditions soient remplies avant d'entreprendre le processus d'intégration. Le questionnaire ci-après permettra d'identifier, de manière précise, les atouts possibles ou les problèmes susceptibles d'être rencontrés dans la mise en œuvre du processus d'intégration.

Pour déterminer si les conditions préalables ou propices sont en place, il faut se poser les questions suivantes :

#### ✓ Existe-t-il une volonté politique réelle?

- L'institution a-t-elle fait d'égalité des sexes un objectif majeur ? Comment cela a-t-il été accepté ?
- Les engagements pris actuellement par les institutions reflètent-ils l'importance que revêt la question de l'égalité entre les sexes au niveau de tous les domaines de travail ?
- L'institution affirme-t-elle avoir l'intention d'intégrer l'approche "genre" dans tous ses programmes et politiques?
- Indique-t-elle que l'objectif de ces programmes et politiques est de promouvoir l'égalité des sexes et de la réaliser ?
- L'institution a-t-elle défini des critères clairs concernant l'intégration de l'approche "genre" ?
- Dans quelle mesure l'institution est-elle sensibilisée aux questions d'égalité des sexes?
- La volonté politique d'adopter l'objectif d'égalité des sexes est-elle manifeste ?
- La volonté politique est-elle concentrée au sein des organes directeurs du Cabinet, des chefs de divisions et de secteurs?
- L'institution a-t-elle énoncé son objectif d'égalité des sexes dans un document?
- L'institution a-t-elle énoncé son objectif d'intégrer la perspective genre dans un document ?
- Dans quelle mesure les engagements pris ont-ils été honorés?
- L'administration est-elle en faveur de l'égalité des sexes?
- De quel mandat est doté le mécanisme de promotion de la femme au sein de l'institution?
- De quelles ressources humaines et budgétaires l'institution dispose-t-elle?
- Quelle est la position de la hiérarchie de l'institution concernant le mécanisme de promotion de la femme?
- Quelles sont les politiques en matière d'égalité des chances, les politiques anti-discriminatoires et les textes réglementaires existants ? Quelle est leur portée ?

<sup>2</sup> A partir d'une publication du Conseil de l'Europe : Rapport final sur les activités du groupe de spécialistes chargés des questions de genre (EG-S-MS (98)2) Strasbourg, mai 1998

- De quelle capacité l'unité chargée de la promotion de la femme est-elle dotée pour renforcer les compétences en matière de "genre"?
- Quelles politiques spécifiques existe-t-il en matière de promotion de la femme?
- L'institution a-t-elle des coordonateurs de la promotion de la femme aux niveaux appropriés ou dans les unités voulues?

✓ **Quelles sont les statistiques disponibles ?**

- Dans quelle mesure les données statistiques disponibles sont-elles suffisamment complètes pour permettre l'intégration de l'approche "genre" ?
- Les données statistiques ordinaires sont-elles désagrégées par sexe? ou par d'autres variables de base?

✓ **Des connaissances détaillées sur les relations entre les sexes sont-elles disponibles ?**

- L'institution dispose-t-elle de connaissances détaillées sur les relations entre les sexes ? Dans l'affirmative, où ces connaissances sont-elles situées ?
- L'institution a-t-elle accès à des compétences extérieure concernant la promotion de la femme, par exemple des études universitaires sur les femmes ou sur les questions de "genre" ?
- L'institution entretient-elle des relations avec les experts chargés de la promotion de la femme dans d'autres organismes (ONG, centres de recherche et de documentation)?

✓ **Comment fonctionne l'administration?**

- Comment le processus de prise de décision est-il organisé?
- Quels sont les acteurs qui participent habituellement à la prise de décision?
- Quelles sont les mesures prises en vue de leur participation au processus d'intégration de la perspective "genre" ?
- Qui est habituellement responsable?
- Quels sont les postes clefs de l'administration en ce qui concerne la promotion de la femme?
- Comment les principaux administrateurs sont-ils formés ?

✓ **Où trouver les fonds et les ressources humaines nécessaires?**

- Quelles seront les ressources financières et humaines nécessaires pour intégrer l'approche "genre" ?
- Quel est le budget disponible pour la mise en oeuvre de la politique spécifique d'égalité des sexes?
- Quelles décisions faudrait-il prendre pour allouer de manière régulière, des ressources financières et humaines à l'intégration de la perspective "genre"?

Il importe de savoir précisément si ces conditions préalables ou propices sont remplies. Il se peut que certaines conditions ne le soient pas mais qu'elles puissent facilement le devenir dans un avenir proche. Il conviendrait alors de se demander combien d'argent, de temps et de ressources humaines investir pour cela. Savoir quelle est la situation qui permet de définir le cadre de l'intégration de l'approche "genre". Cela permet également d'estimer les possibilités d'intégration parce que l'on sait quels sont les acteurs disponibles et les initiatives qui peuvent être prises. Tout cela facilite l'organisation pratique de l'intégration de l'approche "genre".

### 2.3.2 Questionnaire sur la mise en œuvre du Cadre institutionnel de la politique genre.

#### SITUATION

- ✓ Un Cadre de la politique genre existe
- ✓ Le Cadre de la politique genre a été approuvé au niveau le plus élevé de l'institution.
- ✓ Le Cadre de la politique genre a été examiné et approuvé par l'organe directeur.

#### PORTEE

- ✓ Le Cadre de la politique genre prévoit d'intégrer l'approche « genre » dans tous les secteurs et les divisions de l'institution.
- ✓ Le Cadre de la politique genre vise l'intégration de l'approche "genre" dans :
  - ✓ Toutes les politiques, plans et programmes
  - ✓ Tous les secteurs,
  - ✓ La gestion des ressources humaines.

#### CONTENU

- ✓ Le Cadre de la politique genre est fondé sur des valeurs clairement définies et vise à :
  - ✓ atteindre l'égalité des sexes et
  - ✓ le développement durable.
- ✓ Le Cadre de la politique précise qui est chargé de prendre des mesures à différents niveaux.
- ✓ Le Cadre de la politique précise les modalités du renforcement des capacités en vue de l'intégration d'une perspective "genre" dans :
  - ✓ Tous les secteurs et
  - ✓ à tous les niveaux.
- ✓ Le Cadre de la politique prévoit la collecte et la diffusion de données désagrégées par sexe pour la planification et la formulation de politiques de tous les secteurs et divisions.
- ✓ Le Cadre de la politique énonce les modalités du suivi et de l'évaluation du processus de mise en œuvre.
- ✓ Le Cadre de la politique recommande la formulation d'indicateurs qui prennent en compte la perspective "genre" dans le cadre du processus de suivi et d'évaluation.
- ✓ Le Cadre de la politique prévoit l'élaboration d'un budget institutionnel conforme à l'approche "genre".
- ✓ Le Cadre de la politique prévoit des actions affirmatives et la mise en œuvre des principes de renforcement du pouvoir d'action des femmes

#### 2.3.2.1 Questionnaire concernant la mise en œuvre du Cadre institutionnel de la genre au niveau sectoriel et au niveau des divisions

- ✓ La perspective "genre" est intégrée dans tous<sup>3</sup> les plans, politiques et programmes des divisions et des secteurs.
- ✓ Les procédures administratives ont été revues en fonction des objectifs du Cadre de la politique genre
- ✓ Les politiques et les règlements relatifs aux ressources humaines ont été :
  - ✓ Réexaminés pour éliminer toute discrimination basée sur le sexe et
  - ✓ Amendés pour éliminer toute discrimination basée sur le sexe.
- ✓ Chaque secteur ou division a nommé un responsable en charge de l'intégration de la perspective genre
- ✓ Il existe un mécanisme institutionnel de collecte des données désagrégées par sexe.
- ✓ La division ou le secteur a créé des banques de données désagrégées par sexe.

<sup>3</sup> Pour les ministères ayant plus d'un portefeuille.

- ✓ La division ou le secteur, alloue chaque année des crédits suffisants pour la collecte des données désagrégées par sexe.
- ✓ La division ou le secteur dispose d'un personnel formé à l'approche "genre", qui travaille à la collecte des données désagrégées par sexe.
- ✓ La division ou le secteur produit des publications contenant des données désagrégées par sexe.
- ✓ La division ou le secteur a élaboré un programme de suivi et d'évaluation de l'intégration de l'approche "genre" dans tous ses plans, politiques et programmes.
- ✓ La division ou le secteur produit des rapports de suivi et d'évaluation dans les périodes indiquées.
- ✓ La Division ou le Secteur a adopté des actions affirmatives et mis en oeuvre des principes de renforcement du pouvoir d'action des femmes.

2.3.3 Indicateurs pour le suivi de la mise en oeuvre du Cadre institutionnel de la politique Genre de promotion de la femme

Resultats attendus (Objectifs)	Indicateurs de réalisables	Sources des données	Fréquence des observations	Responsables du suivi
1 Intégration d'une perspective "genre" dans tous les plans, politiques, et programmes de tous les secteurs et divisions	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pourcentage de secteurs ou de divisions dont les politiques, plans et programmes sont conformes à la perspective "genre"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapports des responsables chargés du suivi-évaluation des secteurs</li> </ul>	Annuelle	Responsables du suivi-évaluation
2 Révision des procédures administratives en vigueur pour tenir compte des objectifs du Cadre de la politique genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pourcentage de procédures administratives pour tenir compte des objectifs du Cadre de la politique genre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manuels des divisions</li> <li>Politiques en matière de personnel</li> <li>Manuels du personnel</li> </ul>	Annuelle	Responsables du suivi-évaluation
3 Nomination de décideurs chargés de l'intégration de l'approche genre dans tous les secteurs ou divisions	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pourcentage de divisions ou de secteurs ayant nommé des décideurs chargés de l'intégration de l'approche genre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapports des responsables du suivi-évaluation des secteurs</li> </ul>	Annuelle	responsables du suivi-évaluation
4 Promotion d'un processus de consultation de tous les acteurs concernés				
5 Création de banques pour les données désagrégées par sexe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existence de banques de données désagrégées par</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les responsables du suivi-évaluation des</li> </ul>	Annuelle	Responsables du suivi-évaluation



2.3.4 Indicateurs pour le suivi des mécanismes institutionnels d'intégration de l'approche "genre"

<p>2</p> <p>Renforcement des unités de la CEA, de l'OUA et de la BAD chargées de la promotion de la femme</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Position des unités chargées de la promotion de la femme à la CEA, à l'OUA et à la BAD en ce qui concerne la prise de décision</li> <li>● Augmentation des crédits budgétaires annuels alloués aux unités s'occupant de la promotion de la femme</li> <li>● Pourcentage du personnel formé à l'approche "genre" et qui utilise cette approche dans son travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Rapports des unités de la CEA, de l'OUA et de la BAD qui s'occupent de promotion de la femme</li> <li>● Budgets institutionnels</li> <li>● Dossiers du personnel</li> </ul>	<p>Annuelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Centre Africain pour la Genre et le Développement de la CEA</li> <li>● Les responsables du suivi-évaluation à l'OUA et à la BAD</li> </ul>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.3.5 Indicateurs pour le renforcement des capacités

Résultats attendus	Indicateurs de résultats	Source des données	Fréquence des observations	Responsables du suivi
<p>1. Formulation et consolidation des programmes de renforcement des capacités en matière d'intégration de l'approche "genre" pour tout le personnel des secteurs ou des divisions</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage de divisions ou de secteurs ayant des programmes de renforcement des capacités pour leur personnel</li> <li>• Pourcentage de l'augmentation des crédits budgétaires annuels alloués aux programmes de renforcement des capacités</li> <li>• Pourcentage du personnel qualifié travaillant à l'intégration de l'approche "genre"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapports sectoriels de suivi des responsables du suivi-évaluation</li> <li>• Rapports des OIG</li> <li>• Rapports des unités Genre de la CEA, de l'OUA, et de la BAD</li> </ul>	<p>Annuelle</p>	<p>Responsables du suivi-évaluation et des Comités intergouvernementaux d'experts des CSDR de la CEA</p>
<p>Planification et mise en œuvre des programmes de renforcement des capacités en matière d'intégration de l'approche "genre" pour tout le personnel des secteurs ou des divisions</p>				<p>Responsables du suivi-évaluation</p>

### 3. Mécanismes de suivi

Le présent chapitre introduit certaines étapes clefs pour le suivi de la mise en œuvre d'un plan d'intégration de l'approche "genre". Il définit les objectifs clefs du programme de suivi et d'évaluation régional et sous-régional, les principaux résultats escomptés ainsi que des mécanismes qui peuvent être utilisés pour le suivi. Il contient en outre des fiches qui permettront à l'utilisateur d'entreprendre la collecte et l'analyse des données ainsi que des directives pour la production des rapports de suivi. On trouvera également dans le présent chapitre un barème de notation qui doit permettre à l'utilisateur d'évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre.

#### 3.1 Importance du suivi de la mise en œuvre de l'intégration de l'approche "genre"

Une fois qu'une politique d'intégration de l'approche "genre" a été conçue et que le processus a commencé, il est important de veiller à la qualité des opérations. Ces dernières années, il est devenu évident qu'il faut suivre et évaluer les initiatives politiques afin de recueillir les informations nécessaires sur leurs effets et leur efficacité. C'est l'objectif du suivi. Le suivi est plus qu'une évaluation. Il s'agit d'examiner, d'évaluer et de suivre constamment les politiques. Pour réaliser cette continuité, le suivi de l'intégration de l'approche "genre" doit faire partie du processus normal de suivi. La méthode de suivi doit se décider au moment du démarrage du projet d'intégration de l'approche "genre". Même si le suivi est généralement associé à l'étape de mise en œuvre et d'évaluation de la politique, la base du suivi doit être définie au moment de la préparation et de la planification des politiques. C'est à ce stade que les techniques, les outils et les critères de suivi des politiques sont définis.

Les étapes les plus importantes du suivi sont les suivantes :

- Identifier le responsable du suivi ;
- Identifier les domaines dont il faut assurer le suivi : les activités des acteurs, leurs effets sur les relations entre hommes et femmes et l'efficacité du processus d'intégration de l'approche "genre" ;
- Choisir les techniques et les outils de suivi, élaborer les indicateurs ;
- Organiser le suivi.

L'objectif final du suivi, à savoir l'amélioration constante de la qualité du plan d'intégration de l'approche "genre", ne peut être réalisé que si les résultats des rapports d'évaluation et d'autres activités de suivi influent sur l'élaboration des politiques ultérieures. L'intégration de l'approche "genre" étant une stratégie nouvelle et novatrice, le suivi est surtout important pour l'élaboration des plans futurs d'intégration de l'approche "genre" et pour l'amélioration de leur qualité.

Maintenant que nous avons défini les indicateurs de suivi de la mise en œuvre du Cadre institutionnel de la politique genre à tous les niveaux, la section suivante devrait permettre aux responsables du suivi-évaluation de démarrer le processus de suivi et d'évaluation. Le suivi est un exercice continu dont l'objectif primordial est de fournir rapidement des indications sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs arrêtés. Il permet d'identifier et d'évaluer les problèmes et les succès éventuels d'un programme. Il constitue le point de départ des mesures correctives, de l'amélioration du programme, de sa méthode de mise en œuvre et de la qualité de ses résultats.

Pour assurer un suivi efficace, il faut des données de base, des indicateurs des performances et des résultats ainsi que des mécanismes et des procédures de compte-rendu systématique. Les mesures de suivi doivent être bien planifiées ; il est donc impératif que le responsable du suivi-évaluation

se consulte avec ses homologues des Divisions d'exécution. Si le suivi se fait correctement, il peut fournir des données quantitatives et qualitatives à l'aide des indicateurs définis à la section 2, qui peuvent être utilisées pendant l'évaluation.

### 3.2 Plans de travail

Les responsables du suivi-évaluation devraient produire des plans de travail annuels qui concrétisent le programme en termes opérationnels. Ces plans devraient faire une description détaillée de la mise en place des apports, des activités à mener et des résultats escomptés. Ils constituent la base du suivi des progrès réalisés dans la mise en œuvre du programme.

Les informations suivantes devraient être utiles aux responsables du suivi-évaluation lorsqu'ils élaborent leurs plans de suivi.

#### 3.2.1 Fonctions clefs des responsables du suivi-évaluation aux niveaux régional et sous-régional

- Convenir avec les décideurs des domaines dont il faut assurer le suivi ;
- Sensibiliser les divisions ou secteurs à la nécessité de désigner des responsables du suivi-évaluation;
- Coordonner les activités de suivi au niveau des sections ou des divisions et recevoir des rapports ;
- Mettre au point un plan de suivi ;
- Entreprendre des activités de suivi ;
- Produire des rapports institutionnels de suivi ;
- Effectuer l'évaluation ;
- Etablir le rapport institutionnel d'évaluation ;
- Plaider pour la réalisation des objectifs clefs ;
- Communiquer régulièrement avec les centres de développement sous-régional (CDSR) ;
- Présenter des rapports d'évaluation et de suivi aux organes directeurs et au Groupe d'expert ;
- Présenter des rapports de suivi et d'évaluation au Comité « Femme et Développement »

#### 3.2.2 Objectifs clefs et principaux résultats du programme de suivi et d'évaluation

**Objectif clef no. 1 : Intégration de l'approche "genre" dans tous les plans, politiques et programmes de chaque division ou de chaque section d'ici 2004**

Mesures clefs pour la réalisation de cet objectif :

- Mise en place et exécution du Cadre institutionnel de la politique genre
- Révision des procédures administratives conformément aux objectifs de la politique de promotion de la femme;
- Mise en place d'un système de collecte de données désagrégées par sexe ;
- Création, dans chaque division ou secteur de bases de données désagrégées par sexe ;
- Examen des règlements, des procédures et des pratiques en vue de l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe ;
- Mise en place d'un système de suivi et d'évaluation de l'intégration de l'approche "genre"

Principaux résultats :

- Un Cadre institutionnel de la politique genre;
- Procédures administratives révisées ;
- Système de collecte de données désagrégées par sexe ;

- Bases de données statistiques désagrégées par sexe dans toutes les divisions et tous les secteurs ;
- Règlements et procédures révisés ;
- Système de suivi et d'évaluation de l'intégration de l'approche "genre".

**Objectif clef no. 2a : Créer ou renforcer un mécanisme chargé des questions de genre pour assurer le suivi du Programme d'action de Beijing et de la Plate-forme d'action de Dakar dans chaque organisation intergouvernementale (OIG)**

**2b : Renforcer la capacité des structures chargées des questions de genre dans les organisations intergouvernementales régionales afin de faciliter leur travail de suivi de la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing et de la Plate-forme d'action de Dakar**

Mesures clefs pour la réalisation de ces objectifs :

- Créer ou renforcer un mécanisme chargé des questions de genre au plus haut niveau de prise de décision ;
- Etablir une collaboration étroite avec les centres de développement sous-régional de la CEA pour assurer la complémentarité dans la planification, l'exécution du programme et la coordination ;
- Tenir au moins une réunion du Comité « Femmes et Développement » par an en y faisant participer tous les organismes régionaux et les organisations intergouvernementales;
- Renforcer le statut, ainsi que les ressources humaines et financières des unités de la CEA, de la BAD et de l'OUA qui s'occupent de la promotion de la femme, pour faciliter leur rôle de coordination, de suivi et d'évaluation ;
- Créer un mécanisme institutionnel au niveau ministériel dans le cadre du Traité portant création de la Communauté économique africaine pour promouvoir, suivre et évaluer l'égalité des sexes.

Principaux résultats :

- Création de mécanismes chargés de l'intégration de l'approche "genre" au plus haut niveau de la prise de décision de chaque organisation intergouvernementale (OIG) et organisme régional ;
- Création de structures consultatives entre les OIG et les CDSR ;
- Renforcement du statut et des ressources humaines des unités de la CEA, de la BAD et de l'OUA qui s'occupent de promotion de la femme;
- Allocation d'un budget suffisant (20 % du budget institutionnel total) aux unités chargées de la promotion de la femme à la CEA, à la BAD et à l'OUA ;
- Création d'un mécanisme institutionnel au niveau ministériel dans le cadre du Traité portant création de la Communauté économique africaine .

**Objectif clef no. 3 : Mettre en place et renforcer des programmes de renforcement des capacités de tout le personnel des divisions ou des secteurs en vue de l'intégration de l'approche « genre »**

Mesures clefs pour la réalisation de cet objectif :

- Mener une enquête sur les besoins en formation de tout le personnel et l'analyser;

- Formuler des programmes pertinents pour la formation et le développement des capacités du personnel ;
- Allouer des ressources budgétaires et humaines suffisantes;
- Accueillir au moins deux ateliers de formation par an ;
- Dispenser une formation en matière d'analyse différentielle aux décideurs et aux hauts responsables de chaque division/section.

Principaux résultats :

- Rapport relatif à l'enquête sur les besoins en formation et à son analyse ;
- Programmes de renforcement des capacités en matière d'intégration de l'approche "genre" ;
- Rapports des ateliers de formation ;
- Formation de 100 % du personnel des unités chargées des questions de genre à la formulation d'indicateurs, à l'analyse différentielle et à la planification conforme à l'approche "genre" avant la fin de 2004 ;
- Formation de 50 % des décideurs et des hauts responsables à l'analyse différentielle avant la fin de 2002;
- Formation de 100 % des décideurs et des hauts responsables avant la fin de 2004 ;

Il est important de rendre systématiquement compte des activités tout au long du processus de mise en œuvre en produisant régulièrement des rapports de suivi – sur une base mensuelle, trimestrielle ou semestrielle.

### **3.3 Fiches de suivi et analyse de l'information recueillie**

La présente section contient des fiches qui permettront aux responsables du suivi-évaluation de suivre et d'évaluer la mise en œuvre du Cadre de la politique genre. La plupart des fiches sont destinées aux responsables du suivi-évaluation. Ils devront les photocopier pour qu'elles puissent servir à plusieurs personnes. Certains questionnaires et fiches devront être remplis par les coordonnateurs de la promotion de la femme au sein des divisions et au niveau sectoriel. Là encore, responsables du suivi-évaluation devront les photocopier pour les distribuer.

Chacun des domaines dont il faut assurer le suivi, fera l'objet d'une notation. Les appréciations concernant les différents domaines devront être synthétisées en une évaluation globale des progrès accomplis et expliquées dans le rapport de suivi. L'information collectée au cours des activités de suivi devra être classée dans un lieu sûr de sorte qu'elle puisse servir à l'évaluation qui sera effectuée en 2004.

La notation devra se faire au début du programme de suivi et d'évaluation, à la fin de la première année du suivi ainsi qu'à la fin de la deuxième année.

### 3.3.1 Evaluation des conditions préalables à l'intégration de l'approche "genre"

	OUI	NON
<b>Volonté politique</b>		
1. L'objectif de l'égalité des sexes a été :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Accepté comme l'un des objectifs majeurs de l'institution	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Défini comme l'un des objectifs majeurs de l'institution	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Les engagements institutionnels reflètent l'importance de la réalisation de l'égalité des sexes dans tous les domaines d'intervention de l'institution.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ils expriment l'intention d'intégrer le souci de l'égalité des sexes dans tous les programmes et toutes les politiques.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ils indiquent que l'objectif visé est que ces programmes et ces politiques favorisent l'égalité des sexes et parviennent à sa réalisation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. L'institution a clairement défini les critères d'intégration de la perspective "genre".	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. La volonté politique d'adopter l'objectif de l'égalité des sexes est manifeste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. La volonté politique est-elle concentrée au niveau des organes directeurs, du cabinet, des chefs de divisions ou de sections?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. L'institution a-t-elle énoncé son objectif d'égalité des sexes dans un document?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Un mécanisme de promotion de la femme existe à un haut niveau de la hiérarchie institutionnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Le mécanisme dispose de ressources financières et humaines suffisantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Il y a des décideurs en charge de l'intégration de l'approche genre dans les branches ou aux niveaux pertinents de l'institution.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Notation :**

1 point pour chaque **Oui** et 0 pour chaque **NON**

Faire le total des points et noter les préalables de l'intégration de l'approche genre, comme suit:

- 0-3 Insuffisante
- 4-6 Insuffisante, avec quelques éléments positifs
- 7-9 Satisfaisante
- 10-13 Très satisfaisante

### 3.3.2 Evaluation du Cadre institutionnel de la politique genre

#### SITUATION

	OUI	NON
1. Un cadre de la politique genre existe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Le cadre de la politique genre a été approuvé au plus haut niveau de l'institution	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Le cadre de la politique genre a-t-il été approuvé au dernier échelon ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### ETENDUE

1. Les directives sur l'intégration de l'approche "genre" dans le développement, couvrent-elles tous les secteurs d'intervention de l'institution?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Le Cadre de la politique envisage-t-il l'intégration de la perspective "genre" dans :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Toutes les politiques, tous les plans et tous les programmes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Dans tous les secteurs, ainsi que	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La gestion des ressources humaines?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### CONTENU

1. Le Cadre de la Politique nationale Genre repose-t-elle sur des valeurs explicites propres à assurer:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• L'égalité des sexes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Le développement durable ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Le Cadre de la politique précise-t-il <u>qui</u> doit prendre des mesures aux différents niveaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Le Cadre de la politique prévoit-il les modalités du renforcement des capacités en matière d'intégration de la perspective "genre":	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Dans tous les secteurs ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• A tous les niveaux ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Le Cadre de la politique préconise-t-il la collecte et la diffusion de données désagrégées par sexe aux fins de la planification et de la formulation des politiques dans tous les secteurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Le Cadre de la politique définit-il les modalités de suivi et d'évaluation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

du processus de mise en oeuvre ?

6. Le Cadre de la politique recommande-t-il la formulation d'indicateurs de suivi et d'évaluation qui tiennent compte des questions de "genre"?

7. Le Cadre de la politique préconise-t-il un budget institutionnel qui tient compte de l'approche genre ?

8. Le Cadre de la politique prévoit-il des actions affirmatives et la mise en oeuvre des principes de renforcement du pouvoir d'action des femmes?

**Notation :**

1 point pour chaque **Oui** et 0 pour chaque **NON**

Faire le total des points et noter le Cadre de la politique, comme suit:

- 0-4            Insuffisante
- 5-8            Insuffisante, avec quelques éléments positifs
- 9-12          Satisfaisante
- 13-17        Très satisfaisante

### 3.3.2.1 Evaluation du Cadre institutionnel de la politique genre au niveau sectoriel<sup>3</sup>

Nom de la Division/ _____	OUI	NON
1. Les politiques, les plans et les programmes de la division ou du secteur sont-ils conformes aux objectifs du Cadre de la politique genre ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Les procédures administratives de la division ou du secteur ont-elles été révisées conformément aux objectifs du Cadre de la politique genre ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Les politiques et les réglementations relatives aux ressources humaines de la Division ou du secteur ont-elles été:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Révisées en vue d'éliminer la discrimination basée sur le sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Amendées en vue d'éliminer la discrimination basée sur le sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. La division ou le secteur ont-ils des décideurs en charge des questions de genre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. a) La division ou le secteur ont-ils un système de collecte de données désagrégées par sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) La division ou le secteur ont-ils des banques de données désagrégées par sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) La division ou le secteur allouent-ils chaque année suffisamment de crédits budgétaires <sup>4</sup> à la collecte de données désagrégées par sexe ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) La division ou le secteur ont-ils du personnels formé à l'approche "genre" qui s'occupe de la collecte de données désagrégées par sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) La division ou le secteur produisent-ils des publications qui contiennent des données désagrégées par sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. a) La division ou le secteur ont-ils un programme de suivi et d'évaluation de l'intégration de l'approche "genre" dans toutes les politiques, tous les plans et les programmes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) La division ou le secteur produisent-ils les rapports de suivi et d'évaluation dans les délais impartis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>3</sup> Ce formulaire sera rempli par les coordonnateurs de la promotion de la femme au niveau de la division ou du secteur

<sup>4</sup> L'affectation du 10% du budget annuel total de la division ou du secteur à la collecte des données désagrégées par sexe constitue une bonne référence.

7. La division ou le secteur poursuivent ils des actions affirmatives et la mise en oeuvre des principes de renforcement du pouvoir d'action des femmes ?

**Notation :**

1 point pour chaque *Oui* et 0 pour chaque *NON*

Faire le total des points et noter la mise en oeuvre du Cadre de la politique sectoriel comme suit:

- 0-3 Insuffisante
- 4-6 Insuffisante, avec quelques éléments positifs
- 7-9 Satisfaisante
- 10-13 Très satisfaisante

## 3.3.3 Fiche de suivi de la mise en oeuvre du Cadre la politique institutionnelle de promotion de la femme

**Note 4: 76%-100%: 4, 51%-75%: 3, 26%-50%:2, 0-25%:1..**

**Objectif clef: Intégration de la perspective "genre" dans toutes les politiques, tous les plans et tous les programmes de tous les secteurs de l'organisation intergouvernementale ou de l'organisme régional<sup>5</sup>**

Indicateur	Au début du S&E	Note	A la fin de 2002	Note	A la fin de 2003	Note
Pourcentage des divisions ou secteurs ayant des politiques, des plans et des programmes conformes au Cadre de la politique genre						
Pourcentage de procédures administratives révisées conformément aux objectifs au Cadre de la politique genre						
Pourcentage des divisions ou secteurs ayant des décideurs chargés des questions de genre						
Budget alloué <sup>6</sup> au titre de la collecte de données désagrégées en tant que pourcentage minimum alloué au même titre						
Pourcentage du personnel formé et employé dans le domaine de la collecte de données désagrégées par sexe						
Pourcentage de banques de données désagrégées par sexe établies sur le total planifié						
Pourcentage de publications statistiques contenant des données désagrégées par sexe						
Pourcentage de politiques règles et procédures révisées en vue d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe						
Pourcentage d'activités de S & E entreprises sur le total planifié						
Pourcentage de rapports de S & E produits sur le total planifié						

**Notation :**

1 point pour chaque **Oui** et 0 pour chaque **NON**

Faire le total des points et interpréter la mise en oeuvre du Cadre institutionnel de la politique genre comme suit:

- 0-10                                    Insuffisante
- 11-20                                   Insuffisante, avec quelques éléments positifs
- 21-30                                   Satisfaisante
- 31-40                                   Très satisfaisante

<sup>5</sup> La notation devra être faite trois fois : au début du programme de suivi et d'évaluation, fin 2002 et fin 2003.

<sup>6</sup> La référence est de 10% du budget total de la division ou du secteur.

**3.3.4 Evaluation des mécanismes institutionnels de mise en oeuvre du Cadre de la politique genre**

	OUI	NO
1. Il existe au plus haut niveau de l'OIG ou de l'organisation régionale:		
• Un mécanisme institutionnel de coordination de la mise en oeuvre des engagements du Plan d'action africain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Un mécanisme de suivi de la mise en oeuvre des engagements du Plan d'action africain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Le mécanisme a suffisamment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• De ressources humaines pour s'acquitter de sa mission	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• De ressources financières pour s'acquitter de sa mission.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Le mécanisme a un personnel qualifié et expérimenté dans l'analyse des questions de "genre"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Toutes les parties prenantes sont informées de l'existence du mécanisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Le mandat du mécanisme est :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• clairement défini et	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• porté à la connaissance de toutes les parties prenantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Le mécanisme a le pouvoir de faire respecter des engagements officiels et de s'assurer qu'ils sont mis en oeuvre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Il y a des canaux de communication clairs entre le mécanisme, les Etats membres, les organisations de la société civile, le Comité « Femmes et Développement » et les autres parties prenantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Le mécanisme connaît:		
• l'identité des acteurs chargés de la mise en oeuvre de la politique de promotion de la femme aux niveaux sous-régional et régional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La position de ces acteurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Le mécanisme a les moyens de recueillir des informations sur les activités des divers acteurs impliqués dans la mise en oeuvre du Cadre de la politique genre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Le mécanisme est outillé pour recommander des mesures correctives pour divers acteurs et secteurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Le mécanisme peut assurer le suivi de ses recommandations et les faire respecter par les différents acteurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Notation :**

1 point pour chaque *Oui* et 0 pour chaque *NON*

Faire le total des points et noter le Cadre de la politique comme suit:

- 0-4            Insuffisante
- 5-8            Insuffisante, avec quelques éléments positifs
- 9-12          Satisfaisante
- 13-15        Très satisfaisante

### 3.3.5 Fiche de suivi et d'évaluation des mécanismes institutionnels chargés de la mise en oeuvre du Cadre institutionnel de la politique genre<sup>7</sup>

**Note: 76% - 100%: 4, 51% - 75%:3, 26% - 50%:2, 0- 25%:1.**

**Objectif clef: Création de mécanismes institutionnels pour faciliter la mise en oeuvre du Plan d'action africain**

Indicateur	Au début du S&E	Non	A la fin de 2002	Non	A la fin de 2003	Non
Pourcentage de mécanismes chargés des questions de genre et de la mise en oeuvre du Plan d'action africain établis, sur le total planifié						
Pourcentage de rapports de suivi présentés par les OIG et les CER au Comité "Femmes et Développement" sur le total programmé						
Pourcentage de rapports de suivi reçus des divisions ou secteurs sur le total planifié						
Pourcentage du budget alloué au mécanisme chargé de la promotion de la femme sur le budget institutionnel total.						
Pourcentage du personnel formé à l'intégration de la perspective "genre" dans chaque OIG et CER						
Pourcentage de rapports produits par les OIG et les CER						
Pourcentage de CER et d'OIG ayant des politiques genre						
Pourcentage d'activités conjointes/actions de collaboration entre les centres de développement sous-régionaux et les mécanismes chargés de la promotion de la femme dans les CER et les OIG sur le total attendu						
Pourcentage de CER et d'OIG qui participent aux réunions du Comité "Femmes et développement" et y présentent des rapports						

**Notation :**

1 point pour chaque *Oui* et 0 pour chaque *NON*

Faire le total des points et noter les mécanismes institutionnel comme suit:

- 0-9 Insuffisante
- 10-18 Insuffisante, avec quelques éléments positifs
- 19-27 Satisfaisante
- 28-36 Très satisfaisante

<sup>7</sup> Ce formulaire devrait être rempli par le personnel du Centre Africain pour la Genre et le Développement (CEA) et faire le point des mécanismes de promotion de la femme dans les OIG et les CER

### 3.3.6 Formulaire de suivi et d'évaluation des mécanismes chargés du renforcement des capacités pour la mise en œuvre du Cadre de la politique genre

**Note: 76% - 100%: 4, 51% - 75%:3, 26% - 50%:2, 0- 25%:1.**

**Principal objectif : élaborer et renforcer les programmes de renforcement des capacités en vue de l'approche « genre » à l'intention du personnel de toutes les divisions et de tous les secteurs des organisations intergouvernementales et des communautés économiques régionales.**

Indicateur	Au début du S & E	Note	A la fin de 2002	Note	A la fin de 2003	Note
Pourcentage de divisions/secteurs comportant des programmes de renforcement des capacités en vue de l'intégration de l'approche «genre»						
Pourcentage de stages de formation axés sur l'intégration de l'approche « genre» organisés à l'intention des responsables sur le total planifié						
Pourcentage de stages de sensibilisation sur la nécessité d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes organisés à l'intention des membres du Comité « Femmes et Développement » et des organes directeurs des communautés économiques régionales et des organisations intergouvernementales sur le total planifié						
Pourcentage du budget des divisions et des secteurs alloué aux programmes de formation et de renforcement des capacités						
Pourcentage de stages de formation sur l'intégration de l'approche « genre » organisés à l'intention du personnel des organisations intergouvernementales et des communautés économiques régionales sur le total planifié						
Pourcentage du personnel formé à l'analyse différentielle						

**Notation :**

1 point pour chaque *Oui* et 0 pour chaque *NON*

Faire le total des points et interpréter l'état des mécanismes de renforcement des capacités comme suit:

- 0-7            Insuffisante
- 8-14        Insuffisante, avec quelques éléments positifs
- 15-21      Satisfaisante
- 22-28      Très satisfaisante

Il ne suffit pas seulement de recueillir l'information requise pour dire que le suivi a été mené à bien. Il faut que cette information soit communiquée dans la forme qui convient aux personnes intéressées. La qualité de l'information et la périodicité des rapports varieront en fonction du niveau du mécanisme. Dans la section suivante, nous donnerons des directives pour l'élaboration des rapports de suivi des institutions.

### 3.4 Directives pour l'élaboration des rapports de suivi des institutions

Les informations recueillies dans les Sections 3.1 et 3.2 devraient permettre aux institutions d'élaborer des rapports de suivi. Les responsables du suivi évaluation aux niveaux des institutions, des ministères et de la société civile devront présenter plus régulièrement des rapports de suivi détaillés, soit tous les trimestres. Ces directives doivent permettre d'élaborer le rapport de suivi de fin d'année.

Le rapport de suivi a pour objectifs de :

- **Fournir des informations** sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre du Plan d'action africain, et plus précisément, sur les progrès accomplis dans les trois domaines prioritaires, à savoir : le Cadre institutionnel de la politique genre; les Mécanismes Institutionnels et les Mécanismes de Renforcement des Capacités;
- **Identifier** les premiers signes de succès et/ou les problèmes rencontrés dans le processus de mise en œuvre;
- **Recommander** les ajustements qu'il convient d'apporter sans tarder à la conception et à la mise en œuvre du programme.

Le rapport de suivi doit se composer comme suit :

#### 1. Introduction.

Cette section devrait comporter :

- Un bref état du Cadre institutionnel de la politique genre ;
- Les principales parties du rapport; et
- Les activités de suivi.

#### 2. Progrès accomplis dans la mise en œuvre du Plan d'action africain dans certains domaines :

Cette section se composera comme suit :

- Suivi des conclusions concernant les progrès accomplis dans chacun des trois domaines comme il ressort des Sections 3.1 et 3.2. Ces conclusions devraient porter dans la mesure du possible sur les objectifs des mesures et indicateurs de résultat de la stratégie du Plan d'action africain.
- Un examen des obstacles rencontrés dans la mise en œuvre du Plan d'action africain dans chacun des domaines de suivi.

#### 3. Conclusions et recommandations :

Cette section devrait comporter :

- Un résumé des activités menées et la mesure dans laquelle les objectifs ont été atteints ;
- Des recommandations sur les mesures à prendre compte tenu des conclusions du suivi. Plus précisément, les recommandations devraient porter sur les aménagements à apporter à la conception et à la mise en œuvre du Plan d'action africain.

#### **4. Appendices :**

Les appendices devraient comprendre les données recueillies, les données statistiques, les règles et procédures qui ont été modifiées, la liste des divisions, secteurs ou organisations participant à la collecte de l'information et un exemplaire du Cadre institutionnel de la politique genre.

#### 4. Directives pour l'évaluation

On trouvera dans ce chapitre des explications sur l'évaluation des politiques et sur des questions importantes concernant l'évaluation, ainsi que des directives sur l'élaboration des rapports d'évaluation des institutions

Comme il a été indiqué plus haut, l'évaluation est une activité à mener dans des délais précis, qui a pour objet de déterminer, de façon systématique et objective, la pertinence, la performance et la réussite des programmes en cours ou achevés. En général, elle permet de déterminer la pertinence, l'efficacité, l'impact et la viabilité d'un programme.

Les domaines de concentration du programme de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action africain est principalement axé sur le Cadre institutionnel de la politique genre, sur les mécanismes institutionnels de mise en œuvre et sur le programme de renforcement des capacités prévu à cet effet. En d'autres termes, pour ce programme, il s'agira d'évaluer les politiques.

L'évaluation des politiques a pour objet d'aider les décideurs en recommandant les aménagements qu'il convient d'apporter pour atteindre les objectifs de développement, les objectifs sectoriels ou thématiques. Pour ce qui est de l'évaluation du Plan d'action africain, il s'agit de déterminer la mesure dans laquelle le Cadre institutionnel de la politique genre, en tant que stratégie d'intégration de l'approche « genre », a été mise en œuvre et a permis de réaménager les politiques, les plans et les programmes dans tous les secteurs des organisations intergouvernementales et des communautés économiques régionales. Dans cette forme d'évaluation, l'accent est mis sur ce qui suit :

- Pertinence
- Conséquences ou incidences des politiques sur les personnes qu'elles touchent directement ou indirectement
- Efficacité des mécanismes institutionnels destinés à mettre en œuvre les politiques.

Dans les sections suivantes, nous indiquerons le "genre" de questions auxquelles l'évaluation doit apporter des réponses.

Il importe d'associer à l'évaluation du Plan d'action africain les parties prenantes, à savoir tous ceux qui sont touchés par la mise en œuvre du Cadre institutionnel de la politique genre. En ce qui concerne le Plan d'action africain, les parties prenantes sont :

- Les hommes et les femmes dont le programme vise à améliorer la situation.
- Le personnel à tous les niveaux
- Les décideurs à tous les niveaux
- Les organisations de la société civile
- Les bailleurs de fonds et autres partenaires de développement
- Les partisans, critiques et autres parties prenantes qui ont une influence sur le programme.

Il importe qu'à tous les niveaux les responsables du suivi-évaluation étudient les moyens d'y associer les parties prenantes. Ces cadres devraient assister régulièrement aux réunions des parties prenantes. L'idéal serait que les parties prenantes participent à la définition des priorités en ce qui concerne le suivi. Collaborer avec les parties prenantes permet d'obtenir plus d'informations, de recueillir des idées, des suggestions et des points de vue différents, de tirer parti de compétences dont le mécanisme institutionnel ne dispose pas nécessairement et de gagner du temps, en particulier si les données nécessaires existent déjà ailleurs. Cette méthode permet également de transformer des relations

difficiles en collaboration. Toutefois, il importe de rappeler que cette collaboration risque de compliquer la mise en œuvre du programme de suivi et d'évaluation.

## 4.1 Questions relatives à l'évaluation

Domaine d'évaluation (priorité)	Thème	Point de référence	Questions	Source d'information
<b>Pertinence</b>	Validité permanente des objectifs des trois domaines prioritaires du PAA	Les politiques, les besoins et les priorités de l'organisation intergouvernementale de la communauté économique régionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les objectifs fixés dans les trois domaines concernent-ils les besoins institutionnels de promotion de l'égalité des sexes?</li> <li>• Sont-ils conformes aux priorités et politiques de l'institution?</li> <li>• Sont-ils jugés utiles par les groupes cibles?</li> <li>• Complètent-ils d'autres efforts d'intégration de l'approche « genre »?</li> <li>• Faudrait-il les adapter, les supprimer ou en ajouter de nouveaux, au vu des politiques, priorités et besoins nouveaux?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Divisions/Secteurs</li> <li>• Groupes cibles (opinions)</li> <li>• Les rapports de suivi</li> </ul>
<b>Résultats:</b>				
Efficacité	Réalisation des objectifs	Les objectifs stratégiques	Dans quelle mesure les objectifs convenus ont-ils été ou seront-ils	Les rapports de suivi.

Domaine d'évaluation (priorité)	Thème	Point de référence	Questions	Source d'information
	<p>convenus</p> <p>Efficacité du cadre institutionnel</p>	<p>des trois domaines prioritaires du PAA</p> <p>Mise en oeuvre ou application du CPG</p>	<p>atteints?</p> <p>Le programme a-t-il contribué ou contribuera-t-il à accélérer la mise en oeuvre du Programme et de la Plate-forme d'action?</p> <p>Le cadre institutionnel en place a-t-il facilité la mise en oeuvre ou l'application CPG?</p>	
<b>Réussite:</b>				
Produits	<p>Changements à court et moyen terme, du fait de la mise en oeuvre du PAA</p>	<p>Valeurs et attitudes décideurs ;</p> <p>Systèmes d'organisation Politiques institutionnelle</p> <p>s, projets et programmes de l'Etat et de la société civile</p>	<p>Dans quelle mesure la mise en oeuvre du PAA a-t-elle influé sur les valeurs et les attitudes des responsables nationaux (ministres, membres du parlement, etc.), s'agissant de l'égalité entre les sexes?</p> <p>Comment et dans quelle mesure les structures organiques des institutions ont-elles été marquées par la mise en oeuvre du PAA?</p> <p>Dans quelle mesure la mise en oeuvre du PAA a-t-elle contribué aux changements de politiques, des institutions ?</p>	<p>Rapports des divisions/Secteurs de l'Administration</p> <p>Groupes cibles (opinions)</p> <p>Rapports de suivi</p>
Viabilité	Durabilité des résultats positifs de la mise en oeuvre du PAA	Cadre institutionnel en place	Le cadre institutionnel en place permettra-t-il de perpétuer les avantages apportés par la mise en	Divisions/Secteurs de l'Administration

Domaine d'évaluation (priorité)	Thème	Point de référence	Questions	Source d'information
			<p>oeuvre du PAA?</p> <p>Le cadre institutionnel en place permettra-t-il d'appliquer ou d'adopter les résultats de la mise en oeuvre du PAA dans des contextes différents ou en mutation?</p>	<p>Rapports de suivi</p>

## 4.2 Principes directeurs pour la présentation du rapport institutionnel d'évaluation

Les objectifs du rapport sont les suivants:

- **Evaluer** les progrès accomplis dans la mise en œuvre du Plan d'action africain (PAA).
- **Montrer** des résultats concrets de la réalisation des objectifs stratégiques fixés dans les trois domaines prioritaires;
- **Indiquer** les contraintes et obstacles rencontrés dans la poursuite des objectifs stratégiques;
- **Recommander** des mesures stratégiques à prendre, au vu des résultats de l'évaluation.

Il est suggéré de présenter le rapport d'évaluation comme suit:

### 1. Résumé analytique:

D'une page au maximum, il devrait donner un aperçu des grands points du rapport: l'évaluation proprement dite; les principaux résultats et conclusions de l'évaluation; les recommandations; les enseignements tirés.

### 2. Introduction:

Elle devrait aborder brièvement:

- Le contexte institutionnel, régional et mondial dans lequel le PAA a été mis en œuvre par la CER ou l'OIG;
- La genèse du Cadre institutionnel de la politique genre
- L'évaluation du PAA, par la CER ou l'OIG, avec le recul.

### 3. Résultats de l'évaluation:

Cette section devrait inclure les points suivants:

- Résultats de l'évaluation quant aux progrès accomplis dans chacun des trois domaines prioritaires. Ils doivent, autant que faire se peut, être étroitement liés aux objectifs stratégiques, aux mesures prises et aux indicateurs de résultats définis par le PAA, ainsi qu'aux outils de suivi et d'évaluation. Il faudrait y ajouter les résultats du suivi annuel.
- Analyse des contraintes et obstacles rencontrés dans la mise en œuvre du PAA, pour chacun des domaines prioritaires.
- Tout autre résultat de l'évaluation.
- Enseignements tirés de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des programmes, grâce à la mise en œuvre du Plan d'action africain et aux efforts de suivi et d'évaluation.

### 4. Conclusions et recommandations

Il faudrait présenter dans cette section:

- Une récapitulation du travail accompli, montrant à quel point les buts et objectifs ont été atteints;
- Des recommandations sur les mesures stratégiques à prendre, concordant avec les résultats de l'évaluation, afin de parvenir à la mise en œuvre intégrale du PAA et à

l'objectif de parité.

## **5. Appendices**



## BIBLIOGRAPHIE

AusAID, (1997), "Monitoring and Evaluation Capacity-Building Study" *Sectoral Policy and Review Branch*, Sidney.

AusAID, (2000), "Completion and Evaluation" Australia.

Beck T., (1999), "Using Gender-Sensitive Indicators: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders", *Gender Management System Series*, Commonwealth Secretariat, United Kingdom.

CGE, (1997), Report of the Commission on Gender Equality Information and Evaluation Workshops, South Africa.

CIDA, "The Why and How of Gender-Sensitive Indicators: A Project Level Handbook", Canada.

CIDA, (2000), CIDA Evaluation Guide, Canada.

CIDA, (2000), "Linking Performance and Development: Framework of Results and Key Success Factors", *Performance Review Branch*, Canada

Commonwealth Secretariat, (1999), "Gender Management System Handbook", *Gender Management System Series*, United Kingdom.

Danida, *Evaluation Guidelines*, <http://www.um.dk/danida/evalueringssrapporter/eval-gui/c2.asp> (24 Feb. 2001).

ECA, (1999), Report on the Sixth African Regional Conference on Women on the Mid-Term Review of the Dakar and Beijing Platforms for Action, Ethiopia.

ECA, (1997), Report on the Subregional Follow-up Meeting on the Implementation of the African Platform for Action, Ethiopia.

ECA, (1999), Report on the Subregional Follow-up Meeting on the Implementation of the Dakar and Beijing Platforms for Action-Eastern and Southern Africa, Ethiopia.

ECA, (1999), Synthesis of the National Progress Reports on the Implementation of the Dakar and Beijing Platforms for Action, Ethiopia.

ECA, (1999), "Institutional Mechanisms for the Advancement of Women", Ethiopia.

ECA, Guideline for Writing the National Progress Report, Ethiopia.

ECA, (2001), "Monitoring and Evaluation of the implementation of the Dakar and Beijing Platforms for Action: Task Brief", Prepared for the Meeting of the Committee on Women and Development, Ethiopia.

ESC, (2000), Review and Appraisal of the Implementation of the Beijing Platform for Action.

ESC/ECE, (1999), "National Mechanisms for Gender Equality and the Advancement of Women in Transition Countries (Central and Eastern Europe and the CIS)", Prepared for the Regional Preparatory Meeting on the 2000 Review of Implementation of the Beijing Platform for Action - 19-21 January 2000.

*Outils de suivi et d'évaluation du Plan d'action africain, 2000-2004: niveaux sous-régional et régional*

ESC/ECE, (1999), "Institutional Mechanisms for the Advancement of Women: Some Developments since the Beijing Conference", Prepared for the Regional Preparatory Meeting on the 2000 Review of Implementation of the Beijing Platform for Africa - 19-21 January 2000.

European Commission, "Indicators for Monitoring and Evaluation: An indicative methodology", Working Paper 3, The New Programming Period 2000-2006: methodological working papers.

European Commission, (2001), "Project Cycle Management Training Courses Handbook".

FARMESA, *Monitoring and Evaluation Guideline*, <http://www.farmesa.co.zw/pubs/gme.htm> (22 Feb. 2001).

IADB, (1997), "EVO - Evaluation - A Management Tool for Improving Project Performance (a logical framework)" <http://www.iadb.org/cont/evo/EngBook/anexi.htm> (24 Feb. 2001).

ILO, *Guide to the preparation of workplans, progress review and self-evaluation reports for technical cooperation programmes and projects*, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/eval/guides/wkpln/plan4.htm> (2<sup>nd</sup> July, 2001).

Kothari U., (2000), "Developing Guidelines for Assessing Achievement in the Eight Focal Areas of Social Development Work and for Assessing Outcomes", *SD SCOPE Paper No. 10*, Institute for Development Policy and Management - Social Development Department, University of Manchester.

OECD, "Progress Towards Gender Equality in the Perspective of Beijing + 5", A Beijing and the DAC Statement on Gender Equality.

OECD, *DAC Criteria for Evaluating Development Assistance*, <http://www.oecd.org/dac/Evaluation/htm/evalcrit.htm> (5<sup>th</sup> June 2001).

Space Telescope Science Institute, *Elements of a Program Evaluation*, <http://cycle-epo.stsci.edu/evaluation.shtml> (28<sup>th</sup> June, 2001)

Status of Women Canada, "Gender-Based Analysis: A Guide for Policy-Making", <http://www.swc-cfc.gc.ca/publish/gbagid-e.html> (22 Feb. 2001).

Taylor V., (1999), "Gender Mainstreaming in Development Planning: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders", *Gender Management System Series*, Commonwealth Secretariat, United Kingdom.

UNDP, (1999), "Selecting Key Results Indicators - In the Context of the UNDP Strategic Results Framework (SRF): Suggestions and Practical Advice from EO and OSG", New York.

UNDP, "Results-oriented Monitoring and Evaluation", <http://www.undp.org/eo/documents/mec1-3.htm> (14 March 2001)

UNESCO, "Evaluation: Basic Concepts", [http://www.unesco.org/bpe/bpe\\_en/evaluation/tools/outil\\_01e.htm](http://www.unesco.org/bpe/bpe_en/evaluation/tools/outil_01e.htm) (23 Feb 2001).

UNFPA, (2000), *The Programme Managers Monitoring and Evaluation Toolkit*, <http://www.unfpa.org/ooe/toolkit/purposes.pdf>

UNICEF, *A UNICEF Guide for Monitoring and Evaluation*, <http://www.unicef.org/reseval/mande4r.html> (2<sup>nd</sup> July, 2001)

World Bank/OED, (2000), "Evaluating Gender and Development at the World Bank", *Précis*.

World Bank/OED, (1996), "Designing Project Monitoring and Evaluation", *Lessons and practices No. 8*, <http://wbln0018.worldbank.org> (24 Feb. 2001).

World Bank/OED, "Evaluation Capacity Development: A Diagnostic Guide and Action Framework", <http://wbln0018.worldbank.org>.

World Bank, *Types of Performance Indicators*, <http://www.worldbank.org/html/opr/pmi/maintx11.html> (12<sup>th</sup> June 2001)