

**PLAN D'ACTION**  
**POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE GENRE 2005-2008**

**(VERSION REVISEE OCTOBRE 2007)**

**OBJECTIF GLOBAL** : Asseoir un cadre institutionnel et opérationnel favorable à la planification, à la mise en œuvre, à la coordination, au suivi et à l'évaluation de la prise en compte effective et pertinente du genre à tous les niveaux d'intervention du Bureau.

STRATEGIES	ACTIONS	INDICATEURS	RESPONSABLES/ PARTENAIRES	DELAI	COÛTS	OBSERVATIONS	ACTIONS
<b>1. Renforcement du mécanisme institutionnel en charge du genre</b>	1.1. Adopter la Stratégie Genre du Bureau	Document finalisé, validé et adopté.	DRR Cons/genre	Septembre 2005	sans coût	Réalisé en septembre 2005 Adopté en décembre 2005	-
	1.2. Mettre en place un Comité Genre à l'instar de celui de WE CARE.	Membres du Comité désignés. TDR du Comité élaborés Comité opérationnel.	RR DRR ARR/O Cons/genre	Décembre 2005	sans coût	Réalisé le 7 décembre 2005 (Composition : Nayé, Justine, Patrice, Kossi et Flore, Chargé des opérations)	-Réunion du Comité à organiser dans les jours à venir.(avant fin octobre)  -Termes de référence du comité à élaborer
<b>2. Détermination des normes et procédures favorables à la prise en compte du genre</b>	2.1. Corriger les déséquilibres hommes/femmes constatés au niveau du personnel, au niveau des responsabilités et du développement des compétences. (Cf Document de Stratégie du bureau page 10 Profil genre du bureau du PNUD Lomé)	- L'inégalité de genre au niveau du personnel de la catégorie professionnelle est réduite progressivement à partir de 2006. Au moins 3 femmes NO sur 7 personnes.  - L'égalité de genre est assurée d'ici 2008 au niveau du Bureau dans tous les domaines.	RR DRR ARR/O Cons/Genre	Juillet 2006 Décembre 2008  Continu	sans coût		
	2.2. Préciser la mission de la Conseillère genre	Rôle et tâches définis % de temps de travail accordé au genre précisé.	DRR	Novembre 2007	sans coût	En cours	Définir le rôle et tâches de la Conseillère genre

	2.3. Préciser le rôle des Unités et des Chargés de programme dans la promotion du genre	Description des tâches des Unités et CP intègrent le genre.	RR DRR ARR/O Comité Genre	Novembre 2007	sans coût		Demander à d'autres bureaux des modèles de descriptions de tâches intégrant l'aspect genre et revoir les descriptions de tâches.
	2.4. Tenir compte du genre dans les normes au niveau (i) du recrutement, (ii) du partenariat et (iii) des modalités de travail.	TDR, descriptifs de tâches, avis de vacance de poste, choix des personnes ressources, composition des équipes de travail sont revus et tiennent compte du genre	DRR ARR/O	Continu	sans coût		Elaborer une circulaire en vue d'attirer l'attention et veiller à son application.
<b>3. Définition d'un mécanisme de suivi-évaluation de la prise en compte du genre au sein du Bureau</b>	3. 1. Fixer les principes directeurs du suivi-évaluation au niveau de la définition: (i) des TDR : objectifs, méthodologie, composition des équipes, format des rapports, (ii) d'un Check list de contrôle : données désagrégées par sexe, indicateurs selon le genre, participation, etc. (iii) des résultats : produits, effets et impacts sur les groupes cibles.	Un guide de suivi-évaluation disponible, approuvé et partagé avec les partenaires	ARR/O Cons/Genre CP  Gouvernement	Décembre 2007	<b>2500 \$ US</b> 01 P/M Consultant (e) national(e)  ( A annuler)	Consultant national recruté pour effectuer le travail mais ce dernier n'a pas été à la hauteur. Il n'a pas produit le travail. Contrat a été donc annulé. Suggestion d'avoir un checklist de contrôle pour passer en revue toutes les étapes de projet (planification, mise ne œuvre et suivi-évaluation.	Rechercher un modèle de checklist, l'analyser, le valider et le mettre à la disposition du programme, des projets etc.
	3.2. Intégrer dans le plan de travail annuel de chaque unité un indicateur de résultat sur la prise en compte du genre	TDR et description des tâches des Unités et des Chargés de programme mentionne les attentes par rapport au genre.	Responsables des clusters CP ARR/O	Octobre 2007-  Février 2008	sans coût		Pour le RCA 2008, mentionner un résultat clé lié au Genre.
	3.3. Insérer dans les rapports du Comité d'approbation des projets un point sur la prise en compte du genre	Genre pris en compte dans le rapport du Comité d'approbation des projets	DRR Membres du Comité d'Approbation des Projets/Programmes	Continu	sans coût		Sortir une circulaire pour préciser l'insertion d'un point sur la prise en compte du genre dans les rapports du comité d'approbation des projets.

<b>4. Renforcement de la prise en compte du genre dans le cadre de planification du Bureau</b>	4.1. Procéder à la relecture du Plan d'action du Programme pays et des instruments de planification en vue d'une meilleure prise en compte du genre dans l'ensemble des programmes du PNUD	Les programmes du Plan d'action du Programme de Pays sont évalués selon le genre	DRR USP CP			-	
	4.2 Renforcer la prise en compte de l'aspect genre dans le prochain Plan d'Action de Programme de Pays (PAPP)	Les programmes du Plan d'action du Programme de Pays intègrent le genre	DRR USP CP	Octobre – Décembre 2007	<b>2500 \$ US</b> 01 P/M Consultant (e) national(e)	Genre pris en compte dans l'UNDAF , CPD et le Plan d'évaluation.	Et Intégrer le genre dans le PAPP en cours d'élaboration
	4. 3. Mettre à disposition des chargés de programme les outils d'analyse et de contrôle du genre (conception, formulation et approbation, mise en œuvre, suivi et évaluation des projets)	Paquet d'outils d'analyse, de planification et de suivi-évaluation mis à la disposition des CP	DRR Cons/GENRE	Continu	sans coût		Fiches d'analyse selon le genre à mettre à la disposition des CP.
<b>5. Renforcement des compétences en genre du personnel</b>	5. 1. Elaborer et mettre en œuvre un plan de formation à moyen terme par niveau (stratégie et opération)	Plan de formation élaboré  Sessions de formation organisées	Cons/Genre Learning Manager Comité Genre	Février Mai Septembre 2008	<b>12000\$ US</b> 02 ateliers en 2008	A financer sur le projet « Appui au Programme »	-Elaborer un plan de formation sur le genre pour 2008 - Mener des activités communes de formation (SNU) - Identifier des personnes ressources en genre disponibles au niveau du SNU et projets pour les formations du personnel
<b>6. Renforcement de la sensibilisation sur le genre au sein du Bureau</b>	6.1. Développer des activités périodiques en fonction des événements majeurs du PNUD ou SNU	Nombre d'activités organisées	Cons/Genre CP/Comité Genre Unité Communication	Octobre 2007 Mars 2008 Juillet 2008 Octobre 2008	<b>10.000 \$ US</b> 04 activités en 2007 et 2008 à raison de 2500 par activité	A financer sur le projet « Appui au Programme »	- Mener des activités ensemble avec les agences du SNU dans le cadre des journées des NU.
	6.2. Intégrer dans le bulletin du Bureau une page sur le genre	Genre intégré dans le bulletin du Bureau	CP/Comité Genre Cons/Genre Unité Communication / CINU	2008	sans coût		- Réfléchir sur la page sur le genre à intégrer dans le bulletin.

	6.3. Renforcer la sensibilisation du Bureau en Genre	Supports d'information (posters, affiches, cartes, dépliants) utilisés	CP/Com. Cons/Genre	Septembre 2006  Continu	<b>8.000 \$ US</b> en 2008	Brochures sur la CEDEF simplifiée distribuées à tous les collègues. Posters mis sous cadre et verres, placés à des points stratégiques dans le bureau.	- Identifier des supports à mettre à la disposition des collègues en vue de renforcer la sensibilisation.
<b>7. Renforcement du plaidoyer et de la coordination en faveur du genre</b>	7.1. Constituer une base de données des personnes ressources et des organisations partenaires	Fichier des partenaires informatisé, constitué et mis à jour périodiquement.	Cons/genre LAN/Manager	Septembre 2006	<b>2.500 S\$ US</b> ( <i>pris en compte déjà sur le budget Renforcement des capacités</i> )	TDR élaborés Consultante recrutée sur le Projet renforcement des capacités. Rapport provisoire reçu et commentaires faits. Réception du document final attendu	- Contacter la consultante pour la réception du document final au plus tard début novembre 2007.
	7.2. Encourager et promouvoir le fonctionnement normal du GTG élargi aux partenaires (SNU, Gvt, bilatéraux, Société civile etc.)	GTG mis en place et opérationnel	Coordonnateur Résident (CR) Cons/genre	Juillet 2006 Continu	sans coût		- Attirer l'attention des chefs d'agence lors d'une réunion - Elaborer les TDRs du Groupe thématique.
	7.3. Soutenir la formulation et la mise en œuvre de la Stratégie nationale de promotion du genre	Actions à appuyer identifiées  Programme d'appui à la Stratégie nationale défini	RR DRR Cons/genre	Septembre 2006  Janvier 2007	sans coût	Stratégie nationale genre adoptée en août 2006. Un projet d'appui élaboré et mise en œuvre.	- Poursuivre la mise en œuvre du projet - Appuyer le Ministère dans la mise en œuvre de la Stratégie nationale Genre
	7.4. Elaborer et mettre en œuvre une stratégie de plaidoyer pour la promotion du genre	Mécanismes et supports de plaidoyer définis et opérationnels  Nombre d'activités réalisées	DRR Cons/genre CP/Comité Genre	Septembre 2006  Octobre 2006- Décembre 2008	<b>10000 \$ US</b> 04 activités en 2007 et 2008	Stratégie élaborée en 2006	- Transmettre aux agences la Stratégie de plaidoyer élaborée dans le cadre du genre.  - Identifier les activités de plaidoyer à mener ensemble (SNU) dans le cadre du genre.
<b>TOTAL STRATEGIE</b>					<b>42.500\$ US</b>		

