

Les questions de parité hommes-femmes
dans notre travail
Résultats d'une enquête par questionnaire réalisée
auprès des institutions coopérantes

GW2007/8SCI/f

Looking for new directions

GENDER MAINSTREAMING AND
WOMEN'S EMPOWERMENT **WORKSHOP**

16-17 May 2007

Enabling the rural poor to overcome poverty



LES QUESTIONS DE PARITE HOMMES-FEMMES DANS NOTRE TRAVAIL

Résultats d'une enquête par questionnaire réalisée auprès des institutions coopérantes

1. Vue d'ensemble

Le FIDA a entrepris récemment un processus d'auto-évaluation des programmes et activités régionaux relatifs à la parité hommes-femmes qui ont été mis en œuvre au cours de la dernière décennie. Ce processus, qui comprenait plusieurs phases (examen à mi-parcours du Plan d'action du FIDA pour l'intégration des questions de parité hommes-femmes dans les opérations du FIDA, évaluations sur le terrain et enquête par questionnaire), visait à faciliter la mise en commun des informations concernant les progrès réalisés et à améliorer la planification stratégique et la mise en œuvre des initiatives d'intégration systématique des questions de parité hommes-femmes.

Une enquête par correspondance a été réalisée dans le contexte de ce processus d'auto-évaluation afin de recueillir des renseignements quantitatifs et qualitatifs sur la façon dont l'égalité et l'équité entre les sexes et l'autonomisation des femmes sont traitées et perçues au niveau des projets. Quatre questionnaires ont été adressés par courriel entre novembre 2005 et février 2006 à quatre groupes retenus pour l'enquête: 195 directeurs de projets en cours financés par le FIDA; les éventuels points focaux 'parité hommes-femmes' dans; 51 superviseurs provenant de neuf institutions coopérantes¹ et 223 consultants qui avaient travaillé régulièrement pour le FIDA au cours de la période 2003-2005.

Le présent document rend compte des principaux résultats de l'enquête réalisée auprès des institutions coopérantes. On peut considérer que le taux de réponse à l'enquête (37%) est acceptable et qu'il traduit le désir des superviseurs de participer au processus d'évaluation, de mettre en commun leurs données d'expérience et d'échanger des idées. Il convient de noter que la taille relativement faible de l'échantillon (19 réponses) ne permet pas d'analyser les résultats à la lumière de variables telles que le lieu géographique ou le sexe. Néanmoins, les données de l'enquête fournissent un bon aperçu général des pratiques, des points forts, des points faibles et des suggestions visant à améliorer le suivi des questions d'égalité entre les sexes par les institutions coopérantes et les projets. Les résultats détaillés de l'enquête sont présentés dans les tableaux de l'annexe 1 et ses principales conclusions sont résumées dans l'annexe 2².

¹ Société andine de développement, Banque de développement des Caraïbes, Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, Banque mondiale, Banque ouest-africaine de développement, Banque africaine de développement, Banque asiatique de développement, Fonds arabe de développement économique et social et Banque centraméricaine d'intégration économique.

² Les versions intégrales du rapport sur les principales conclusions de l'enquête et du rapport de l'enquête auprès des consultants peuvent être obtenues en s'adressant à la Division consultative technique, qui a été chargée de coordonner le processus d'auto-évaluation (a.lubbock@ifad.org).

2. Principaux résultats

Renseignements de base concernant les répondants

- Quelque 74% des superviseurs des institutions coopérantes qui ont répondu à l'enquête sont de sexe masculin et 26% de sexe féminin. À l'exception de trois consultants travaillant dans la région Asie et Pacifique, tous font partie du personnel de ces institutions.
- Un pourcentage élevé (63%) des superviseurs ayant répondu ont reçu une véritable formation concernant les questions d'égalité entre les sexes; les superviseurs les moins bien formés travaillent sur des projets en Afrique de l'Ouest et du Centre (PA) et en Amérique latine et Caraïbes (PL) (50% et 67% respectivement). Près de 50% des répondants estiment que les responsables de la gestion des projets ont la formation et l'expérience nécessaires pour réaliser des études sur l'égalité entre les sexes et environ 25% pensent qu'ils ne l'ont pas. Cependant, un pourcentage élevé (25%) des répondants n'ont pas été en mesure de se prononcer, ce qui indique peut-être simplement qu'il s'agit d'une question à laquelle il est difficile de répondre ou que l'expression "enquête sur les questions de parité hommes-femmes" n'est pas claire.

(Annexe 1, tableaux 1 à 6 et 9)

Soutien reçu par les superviseurs concernant les questions d'égalité entre les sexes

Connaissance et utilisation des outils du FIDA sur l'égalité entre les sexes

- Sites web du FIDA sur la parité hommes-femmes: le site web principal et les sites web régional du FIDA sur l'égalité entre les sexes ont été visités plus d'une fois respectivement par 37% et 26% des superviseurs des institutions coopérantes. Cependant, ces sites n'ont jamais été visités respectivement par 37% et 47% des superviseurs, et ces pourcentages atteignent respectivement 67% et 60% dans les régions Afrique orientale et australe (PF) et Asie et Pacifique (PI).
- Plan d'action du FIDA pour la parité hommes-femmes entre les sexes: 79% des superviseurs connaissent l'existence du plan, mais seulement 50% d'entre eux l'ont lu.

Les superviseurs déclarent se heurter aux trois types d'obstacles suivants lorsqu'ils ont à traiter de l'égalité entre les sexes dans le cadre de leurs travaux:

- i) obstacles méthodologiques: difficulté à mesurer la variable "égalité entre les sexes", absence de mécanismes efficaces de surveillance et d'évaluation des projets, mauvaise qualité de la surveillance et de l'évaluation des projets, mauvaise qualité de l'analyse de l'égalité entre les sexes lors de la préévaluation; mauvaise qualité des indicateurs utilisés pour recueillir des données et faire rapport sur les questions relatives à l'égalité entre les sexes, etc.
- ii) obstacles institutionnels rencontrés à trois niveaux, à savoir celui du pays (cadres politique et juridique), de l'institution coopérante (charge de travail, manque de temps et de fonds pour traiter la question et recueillir des données; manque de formation) et du projet (insuffisance des crédits budgétaires pour les activités concernant l'égalité entre les sexes et le fait que cette question est intersectorielle et requiert davantage de collaboration); et
- iii) obstacles culturels: engagement limité des principaux partenaires et des autorités responsables des projets; manque d'intérêt de l'unité de gestion des projets; attitude et niveau de connaissance du personnel des projets; mauvaise compréhension de la notion d'égalité entre les sexes; manque d'ouverture des consultants hommes.

- Éléments essentiels à intégrer dans une conception soucieuse de l'égalité hommes-femmes³: 26 % des répondants ne connaissent pas ces éléments.

Des efforts sont nécessaires pour faire en sorte que les institutions coopérantes connaissent mieux les principaux documents d'orientation et outils du FIDA susceptibles de faciliter leur travail de supervision.

(Annexe 1, tableaux 7, 8 et 12)

Appui (budget et conseils)

Quelque 47% des superviseurs ont indiqué que leurs budgets ne sont jamais suffisants pour recruter des consultants chargés de réaliser des études sur l'égalité entre les sexes, alors que 16% pensent qu'ils le sont (parfois ou toujours). Un pourcentage important (21%) des superviseurs n'ont pas pu répondre à cette question. Pour ce qui est des conseils en matière d'égalité entre les sexes, 57% des superviseurs ont (parfois ou toujours) reçu ce type d'assistance de leur propre organisation et 50% du FIDA.

(Annexe 1, tableaux 10 et 11)

Les questions de parité hommes-femmes dans la pratique

Les questions de parité dans la conception initiale des projets

Selon 65% des répondants des institutions coopérantes, la conception initiale des projets ne prévoit pas des mesures opérationnelles suffisantes pour faire en sorte que les hommes et les femmes participent aux activités prévues et en tirent profit de façon équitable. Par contre, les directeurs de projets et les points focaux pour la parité hommes-femmes ont une opinion plus positive de la prise en compte de l'égalité entre les sexes dans la conception des projets.

37 % des répondants ont utilisé (parfois ou de façon systématique) les éléments essentiels à intégrer dans une conception soucieuse de l'égalité entre les sexes et 63% ne les ont jamais utilisés.

(Annexe 1, tableaux 12 et 13)

Données et indicateurs désagrégés par sexe

Au total, entre 70% et 80% des directeurs de projets ou des points focaux pour la parité hommes-femmes au sein des projets ayant fait l'objet de l'enquête ont déclaré qu'ils recueillaient toujours des données désagrégées par sexe en ce qui concerne les participants aux activités de formation, les bénéficiaires de prêts, la composition des comités et des organes décisionnels ayant un lien avec les projets, les bénéficiaires de services de vulgarisation et d'assistance technique et les bénéficiaires de microprojets.

Il est intéressant de noter que les institutions coopérantes ne partagent pas ce point de vue et ont indiqué que moins de 50% des projets recueillaient systématiquement des données désagrégées par sexe, sauf en ce qui concerne les bénéficiaires de prêts (données recueillies par 68% des projets) et la composition des groupes appuyés par les projets (53%). Les points les plus faibles en matière de collecte des données sont la composition des comités et des organes de décision ayant un lien avec les projets, les bénéficiaires de services de vulgarisation et d'assistance technique et les bénéficiaires de microprojets.

³ Les éléments essentiels à intégrer dans une conception soucieuse de l'égalité entre les sexes consistent en une liste de considérations liées à l'égalité entre les sexes dont il doit être tenu compte pendant tout le cycle des projets par les équipes de conception et les unités de gestion des projets.

Les personnes ayant répondu à l'enquête ont indiqué quels étaient les indicateurs les plus importants pour surveiller et évaluer l'impact des interventions (des exemples d'indicateurs sont présentés dans le tableau figurant plus loin). Ces indicateurs montrent la nécessité de recourir à une combinaison d'approches quantitatives et qualitatives pour recueillir, analyser et interpréter des données désagrégées par sexe dans le contexte du développement rural. Bien que les indicateurs quantitatifs soient extrêmement précieux pour suivre de nombreuses questions, la principale difficulté consiste à appliquer de tels indicateurs à des aspects "vérifiables" qui puissent aider à déterminer si les conditions de vie des hommes et des femmes s'améliorent, si les femmes participent aux processus décisionnels, etc. Il est nécessaire d'échanger et d'utiliser de façon optimale les données d'expérience dans ce domaine, comme en témoignent également les déclarations faites par les membres du personnel des projets au sujet des domaines dans lesquels ils ont besoin d'être soutenus.

(Annexe 1, tableau 14)

Besoins d'appui des institutions coopérantes pour traiter de façon plus efficace les questions de parité hommes-femmes

Besoin d'appui des institutions coopérantes

Les domaines dans lesquels on a le plus souvent indiqué que l'on avait besoin d'un appui pour traiter des questions concernant l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes sont les suivants:

- formation à l'utilisation des outils d'analyse sous l'angle de la parité (47%) et aux questions de parité hommes-femmes en général (42%);
- orientation sur les questions de parité dans des domaines thématiques spécifiques (32%);
- appui des points focaux du FIDA pour la parité hommes-femmes (21%) et des chargés de programmes de pays du FIDA (16%); et
- fiches informatives d'une page sur des questions spécifiques (11%).

(Annexe 1, tableau 15)

Suggestions visant à accroître l'efficacité des projets en matière d'égalité entre les sexes

Les répondants ont fait des suggestions utiles pour que les projets satisfassent plus efficacement les besoins des femmes et contribuent davantage à assurer des chances égales aux hommes et aux femmes. Ces suggestions concernent les domaines suivants:

- i) **structure des projets:** par exemple, nommer davantage de femmes à des postes de responsabilité et parmi les responsables de la gestion des projets, établir un volet et une enveloppe budgétaire distincts pour les activités liées à l'égalité entre les sexes, et élaborer des documents de référence et des principes directeurs;
- ii) **activités** au niveau des projets: par exemple, mettre en place des mesures d'incitation pour les hommes et les femmes, encourager la participation des femmes par le renforcement des capacités et de l'estime de soi, maintenir l'égalité des sexes en haut de la liste des priorités;
- iii) **formation** ou sensibilisation du personnel, des hauts responsables gouvernementaux, des bénéficiaires, des agents d'exécution et des ONG; ce type de formation pourrait avoir comme thèmes l'importance de l'égalité entre les sexes, les modalités de mise en œuvre de démarches soucieuses de l'équité entre les sexes et les outils;
- iv) **phase de conception:** par exemple, intégrer une perspective 'parité hommes-femmes' dans les exercices participatifs et études; participation d'un spécialiste de l'égalité entre les sexes à chaque mission d'élaboration; prise en compte des contraintes culturelles, inclusion d'activités visant à assurer l'égalité des

chances entre les hommes et les femmes ou susceptibles de donner aux femmes des chances plus équitables d'occuper des postes de décision, fixer des quotas pour la participation des femmes; et

- v) **suivi:** utiliser une base de données désagrégées par sexe comme référence.
(Annexe 1, tableaux 16 et 17)

Obstacles à éliminer pour que les superviseurs puissent traiter plus efficacement les questions de parité hommes-femmes

Les superviseurs ont déclaré que leurs travaux étaient contrariés par trois types d'obstacles: méthodologiques, institutionnels et culturels (voir encadré).

Observations

Enfin, un certain nombre de superviseurs ont fait des observations supplémentaires en ce qui concerne l'importance de tenir compte de l'expérience acquise ailleurs, d'avoir la même conception de l'égalité entre les sexes au sein du FIDA, d'ouvrir un crédit spécial au budget d'exécution afin que les institutions coopérantes puissent traiter des questions concernant la parité hommes-femmes (en recrutant des experts de ces questions), d'assurer la convergence avec d'autres programmes, d'avoir une véritable stratégie et de mettre en place des activités d'éducation à l'intention tant des hommes que des femmes. Quelques expériences positives faites en Amérique latine et dans le Pacifique ont également été présentées, par exemple en matière de sensibilisation. Une institution coopérante a également cofinancé une publication sur la prise en compte systématique de questions de parité hommes-femmes (*Cerrando brecha*).
(Annexe 1, tableau 18)

Exemples d'indicateurs utilisés par les superviseurs dans les institutions coopérantes

Prise des décisions

Nombre de femmes au sein des organes décisionnels appuyés par les projets et les processus (plan de développement villageois); qualité de la participation des femmes à la prise des décisions (elles peuvent être bien représentées mais elles n'ont pas la parole); prise en considération des besoins des femmes pendant les exercices participatifs; droit des femmes de prendre la parole pendant les réunions; influence du sexe des décideurs dans l'affectation des ressources financières

Accès à l'infrastructure rurale

Accès des hommes et des femmes à l'infrastructure rurale (eau, assainissement et autres services ruraux connexes; accès aux marchés)

Formation, éducation

Possibilités de formation offertes aux hommes et aux femmes (activités génératrices de revenus,

Projet

Répartition des principaux membres du personnel du projet; existence d'une liste de contrôle destinée aux membres du personnel dans les documents relatifs au projet; directives concernant la vérification de la liste

pendant la supervision; nombre d'activités de sensibilisation et de formation à l'égalité entre les sexes organisées à l'intention du personnel du projet; nombre de femmes au sein du comité de pilotage du projet; existence d'une stratégie relative à l'égalité entre les sexes, et nombre de fois que celle-ci est examinée par le comité de pilotage du projet; ressources financières consacrées à des projets spéciaux en faveur des femmes.

Accès au crédit

Nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de prêts; montant des prêts consentis à des femmes; les femmes ont-elles autant accès au crédit que les hommes?

Groupes, participation

Nombre de femmes participant à des organisations à assise communautaire; nombre

santé, assainissement, alphabétisation fonctionnelle); nombre de femmes formées; nombre de femmes formées comme agents de santé communautaire; adéquation des programmes d'alphabétisation et de communication.

Entreprises

Entreprises ou initiatives dirigées par des femmes; participation des femmes aux organes de prise des décisions et de gestion; nombre d'activités génératrices de revenus lancées par des femmes.

de groupes de femmes et de femmes responsables de groupes; efforts déployés pour assurer une participation équitable des hommes et des femmes à toutes les interventions dans le cadre des projets.

Suivi

Données et informations désagrégées par sexe recueillies pour chaque activité et intervention de développement; données concernant les femmes bénéficiaires; mères célibataires bénéficiant des projets; ménages dirigés par des femmes qui bénéficient des projets; femmes bénéficiant de microprojets; femmes bénéficiant de services de vulgarisation; femmes sans terre bénéficiaires; amélioration de la santé et de la nutrition.

Annexe 1 – Tableaux relatifs aux Institutions coopérantes

Tableau 1. Taux de réponse relatifs aux questionnaires envoyés aux Institutions coopérantes, par région et total

Régions	Nombre de questionnaires envoyés aux superviseurs des Institutions coopérations (IC)	Nombre de superviseurs ayant renvoyé le questionnaire	Taux de réponses (%)
PA	12	4	33
PF	8	3	37
PI	11	5	45
PL	13	6	46
PN	7	1	14
Total	51	19	37

Tableau 2 Institutions coopérantes

Régions	Institutions coopérantes	Nombre de questionnaires renvoyés
PL	Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE)	2
	Corporación Andina de Fomento (CAF)	3
	United Nations Office for Project Services (UNOPS)	1
PN	United Nations Office for Project Services (UNOPS)	1
PI	Asian Development Bank (ADB)	1
	United Nations Office for Project Services (UNOPS)	1
PF	United Nations Office for Project Services (UNOPS)	3
PA	African Development Bank (BAD)	1
	United Nations Office for Project Services (UNOPS)	2
	World Bank	1

Tableau 3 Sexe des répondants

Régions	Hommes	%	Femmes	%
PA	2	50	2	50
PF	3	100	0	0
PI	4	80	1	20
PL	5	83	1	17
PN	0	0	1	100
Total	14	73.6	5	26.4

Tableau 4 Statut administratif des répondants

	Membre personnel	%	Consultants	%
Total ²	15	83	3	17

Tableau 5 Principales régions d'expérience de supervision de projets finances par le FIDA

	Nombre de superviseurs qui ont répondu	%
PA	4	21
PF	3	16
PI	5	26
PL	6	32
PN	1	5
Total	19	100

² Sur un total de 18 repondants, trois sont des consultants travaillant en Asie.

Tableau 6 Formation formelle sur les questions de parité hommes-femmes

Régions	Oui	%	Non	%
PA	2	50	2	50
PF	2	67	1	33
PI	5	100	0	0
PL	2	33	4	67
PN	1	100	0	0
Total	12	63.2	7	36.8

Tableau 7 Consultation des sites web "Gender" du FIDA, par région et total

Régions	Consultation de la page web "gender" du FIDA			Consultation des sous-sites régionaux "gender" du FIDA		
	Plus d' une fois (%)	Une fois (%)	Jamais (%)	Plus d' une fois (%)	Une fois (%)	Jamais (%)
PA	50	50	0	33	33	33
PF	33	0	67	0	0	100
PI	0	40	60	20	0	80
PL	50	17	33	33	17	50
PN	100	0	0	100	0	0
Total	37	26	37	26	11	47

Tableau 8 Connaissance du Plan d'action du FIDA relatif aux questions de parité hommes-femmes, par région et total

	Oui, et je l'ai lu (%)	Oui, mais je ne l'ai pas lu (%)	Non (%)
PA	75	0	25
PF	67	33	0
PI	40	40	20
PL	33	33	33
PN	100	0	0
Total	53	26	21

Tableau 9 Formation et expérience des PMO pour entreprendre des enquêtes sur les questions de parité hommes-femmes

Régions	Nombre de Oui		Nombre de Non		Nombre de Je ne sais pas	
		%		%		%
PA	0	0	2	50	2	50
PF	2	67	1	0	1	33
PI	5	100	0	0	0	0
PL	1	17	2	50	2	33
PN	1	100	0	0	0	0
Total	9	47.4	5	26.3	5	26.3

Tableau 10 Budgets de supervision suffisants pour recruter des consultants qui réaliseront des enquêtes sur les questions de parité hommes-femmes

Régions	Toujours	Parfois	Jamais	Je ne sais pas
PA	0	25	75	0
PF	0	33	67	0
PI	20	20	20	40
PL	33	0	33	33
PN	0	0	0	0
Total	16	16	47	21

Tableau 11 Conseils et orientations sur la supervision des questions de parité hommes-femmes dans les projets FIDA (et de qui)

Régions	Du FIDA				Au sein de votre organisation			
	Toujours%	Parfois%	Jamais%	N/A %	Toujours%	Parfois%	Jamais%	N/A %
PA	0	67	33	0	25	0	75	0
PF	33	33	33	0	67	0	33	0
PI	20	20	40	20	25	50	0	25
PL	25	50	25	0	17	17	67	0
PN	0	0	100	0	0	100	0	0
Total	19	38	38	6	28	22	44	6

Tableau 12 Utilisation de la check-list "Eléments essentiels à intégrer dans une conception soucieuse de l'égalité hommes-femmes"

Régions	Toujours	Parfois	Jamais	Je ne sais pas
PA	0	25	75	0
PF	33	33	33	0
PI	0	40	20	40
PL	17	0	33	50
PN	100	0	0	0
Total	16	21	37	26

Tableau 13 Perception de questions d'égalité hommes-femmes dans la conception initiale des projets

Régions	Oui, mais trop (%)	Oui, suffisant (%)	Oui, mais insuffisant (%)	Non, pas du tout (%)	Je ne sais pas (%)
PA	0	0	100	0	0
PF	0	33	33	33	0
PI	20	20	60	0	0
PL	25	0	50	25	0
PN	0	0	0	0	0
Total³	12 (2)	12 (2)	65 (11)	12 (2)	0 (0)

Tableau 14 Collecte des données ventilées par sexe par rapport à sept éléments

Eléments	Toujours%	Parfois%	Jamais%	Je ne sais pas %
Participants aux formations	47	47	0	5
Bénéficiaires des prêts	68	21	5	5
Composition des comités et organes décisionnels liés au projet	37	47	5	11
Composition des groupes appuyés par le projet	53	37	5	5
Bénéficiaires de la vulgarisation et assistance technique	32	63	0	5
Bénéficiaires des microprojets	42	53	0	5
Personnel de terrain travaillant avec les bénéficiaires	29	65	0	6
Autres: (4 répondants) <i>Participation des femmes à la prise de décision, appartenance à des comités et organes décisionnels liés à des organisations communautaires; nombre de femmes dans l'unité de coordination du projet; taux d'alphabétisation hommes/femmes; état nutritionnel ou alimentaire; contributions à la main d'oeuvre agricole.</i>				

³ Total de 17 répondants. Nombre total de répondants entre parenthèses.

Tableau 15 Besoins d' appui complémentaires des superviseurs pour mieux couvrir les questions de parité hommes-femmes

Type d' appui	Nombre de fois que l'appui a été sélectionné ⁴	%
Formation sur les questions de parité hommes-femmes en général	8	42.1
Formation sur la parité dans des domaines thématiques spécifiques	3	15.8
Formation sur l' utilisation d' outils d'analyse sous l'angle de la parité	9	47.4
Orientations sur la parité dans divers domaines thématiques	6	31.6
Fiches informatives d' une page sur la parité dans des domaines spécifiques	2	10.5
Appui des Charges de portefeuille des pays	3	15.8
Appui des points focaux du FIDA pour la parité hommes-femmes	4	21.1

Autre (3 répondants): *Ressources adéquates pour recruter un spécialiste "genre" (selon les problèmes qui se présentent) et pour fournir un appui à la mise en oeuvre aux projets 2x ; Interaction et discussion sur la politique du FIDA en la matière et sur les domaines cruciaux pendant la mission de supervision; orientations du FIDA et de la division régionale sur la mise en oeuvre de l' approche dans les projets.*

Tableau 16 Suggestions pour que les projets prennent mieux en compte les besoins des femmes et favorisent l' égalité des chances**General***Activities*

- keep the gender priority high;
- create incentives with the same conditions for both men and women;
- project staff must encourage and motivate women's participation (through building capacities and self-esteem);
- act without disturbing religious and cultural values; and
- convergence with existing programmes.

Structure of projects:

- staff: to have more women in management positions within the project structure; most project management units include a very limited number of women (if any), and even the officers in charge of women and gender are men in most projects (hiring a woman consultant to assist the project can be helpful);
- activities and budget: funds and activities exclusively and specifically targeted for women; gender share in investment envelope and project benefits; all projects under preparation should have a separate component and a budget line for gender activities; and
- adequate resource materials and guidelines to help projects to implement these steps.

Training or sensitization

(of staff, senior government officials, beneficiaries, implementing agencies, and NGOs, on the importance of gender, how to address gender issues, and how to implement gender approaches and use gender tools. Plan education and literacy training for women beneficiaries)

- ongoing training among project staff on how to implement the gender approach among men and women beneficiaries given that special knowledge and skills are needed to use the tools;
- general training in gender and other, related sectors identified through the project;
- sensitization of senior government officials involved in the planning and policy-making process;
- capacity-building among staff to address gender issues;
- more technical assistance grants for gender sensitization, plus education and literacy training for women beneficiaries; and
- more sensitization on gender issues in the project area and among implementing agencies and NGOs on the importance of taking gender into account.

⁴ Deux éléments par répondant.

Project cycle

Design

- the participatory exercises and studies should include gender analysis and specify the differentiated roles of men and women; the initiatives in each project component should also be targeted;
- identify the most immediate needs and design projects according to those needs, keeping gender issues in view;
- preferably, create a separate gender mainstreaming component;
- make sure a gender specialist is included in all formulation missions (even if there is already a sociologist or socio-economist);
- establish gender priorities in the design stage;
- consider specific cultural constraints in project formulation and implementation;
- projects should include clearly defined activities, subcomponents, etc. that specifically aim at fostering equal opportunity between men and women and whereby women could be given a fairer chance to occupy decision-making positions; and
- the project document should be very clear regarding the participation of women in all project initiatives and ensure that adequate budgetary provisions are made for this purpose.

Appraisal

- better formulation of gender-related activities at appraisal.

Monitoring

- use a gender-disaggregated database as a benchmark and collect relevant data regularly during implementation.
-

Tableau 17 Obstacles à éliminer pour que les superviseurs puissent mieux couvrir les questions de genre

Methodological obstacles

Difficulty in measuring gender variables; lack of an efficient monitoring and evaluation system for projects, which constrains the monitoring of programme indicators and makes it necessary to adapt mechanisms to collect data; poor monitoring and evaluation maintained in projects; lack of gender training; poor use of gender analysis methodologies; poor coverage of gender at appraisal; difficulty of implementing positive gender initiatives in projects; lack of clear objectives for the gender approach; poor quality of indicators used to capture and report on gender issues; widespread idea that working with the household ensures gender equality and gender equity inside the household; gender is insufficiently taken into account in design.

Institutional obstacles (at three levels: project, countries and cooperating institutions)

(i) national: political and legal framework; **(ii) cooperating institutions:** workload and limited time; lack of adequate funds to cover the issue exhaustively and provide implementation support to relevant projects; lack of training for the project management officer and the consultant; lack of time to collect data during supervision; **(iii) project:** inadequate budget allocation for gender activities; implementation support for projects is often provided without any consultation with the United Nations Office for Project Services); aspects related to gender are cross-cutting. Collaboration might be difficult between the project officer in charge of the gender dimension and the officers of the other technical components; interaction between the objectives of the gender component and the other components is also not very clear; lack of incentives for women to create enterprises.

Cultural obstacles (linked to conviction and willingness)

Limited commitment or willingness of certain key partners and project authorities to prioritize and address gender-related issues as part of key project strategic objectives; lack of interest shown by the project management unit, with consequences on methodology (data); the attitudes and lack of knowledge of project staff; limited knowledge of gender within the project, so that gender is reduced to a simple statistical control of how many women participate; cultural and traditional perceptions; the lack of openness among numerous men consultants (and, once, the coordinator of a regional programme) who participate in different phases of the project cycle and who demonstrate preconceived ideas on women's role in rural development, the household, the community, and productive activities, despite the practice in the field; women's work is paid less than men's; non-enforcement of gender policy; serious gender inhibitions (cultural); low literacy level of women and poor economic background.

No obstacle

For two supervisors, there are no particular obstacles given that project staff are open to IFAD guidelines in terms of gender, gender evaluation and monitoring, etc., and IFAD has clear guidelines. All projects have agreed to reassign funds to gender activities and women-specific activities as indicated by cooperating institutions and adjustment programmes in various areas (the World Bank included). Throughout the project, data are collected disaggregated by sex, which facilitates monitoring and evaluation and may be so used whenever required.

Tableau 18 Autres commentaires

- Because of idiosyncrasies among our people, women in rural areas are still subject to men's will. This is one reason why women are still not integrated within rural development programmes. A strategy is needed to change this. This represents a big challenge for IFAD, which should take into account experiences elsewhere.
- All the IFAD projects are beautifully designed, but, sometimes, the many components create problems in implementation; in most cases, these are time-bound projects that are launched with high expectations, but, in the end, are isolated. Projects need to converge with other programmes and appropriate strategies.
- IFAD must also understand these issues, and country programme managers need to be familiar with these issues, especially during project design.
- Gender mainstreaming should be incorporated in all aspects of planning, implementation, monitoring and supervision in all projects and programmes.
- Thank you for providing us with an opportunity to express some of the constraints and issues faced in supporting IFAD's Strategic Framework and Plan of Action. In order to consolidate and strengthen our support, we recommend that a special allocation be made from the implementation support budget so that cooperating institutions may deal specifically with gender issues.
- Education among men and women.
- Supervision budgets allocated per project are not sufficient for hiring consultants to undertake gender reviews; frequently, another consultant in a different area of expertise must be hired to deal with specific problems.

Positive experiences

It has to be noted that PL has contributed significantly to gender awareness-building; there has been a great deal of sensitization in projects and programmes through IFAD resources, including among government staff, and many publications have been prepared. There also exists a team of trained people who provide consultancy. Material has been prepared and tailored for each project; participatory appraisals have been performed, and specific strategies designed. In one project, IFAD is also financing a gender unit at the Ministry of Agriculture in El Salvador in coordination with other stakeholders.

The United Nations Office for Project Services and Banco de América Latina y el Caribe fully support the IFAD guidelines in the field of gender in all sectors. For the last three years, the United Nations Office for Project Services has been working with Codersa, an international consulting firm (Guatemala) with expertise in the supervision in the area of gender in projects in Central America. All supervision reports include a gender report. Through the same contract with Codersa, the United Nations Office for Project Services has cofinanced the document *Abriendo Brecha* used by IFAD and other institutions. The work of the gender focal point in the division and her coordination work with the Progenero Programme, which has led to a significant process of gender mainstreaming, have been crucial in ensuring consistency of action and the transfer of knowledge. We also agree with the decision taken by PL to interrupt Progenero and reconsider the strategy so as to avoid repeating actions unnecessarily.