

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| CONFERENCE | | | | | | | |
|---|---|---|---------------------------|--|--|--|-------------------------------------|
| But | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Discuter les rapports périodiques sur l'état d'avancement de l'intégration du genre dans les sommets de l'UA | - Le Président doit produire des examens périodiques des rapports sur le genre traitant des questions thématiques pertinentes au sommet | COREP Conseil exécutif Organes Commission | Sommets jan/juillet | - A travers des décisions - Thèmes du sommet - Programme du sommet | - Un nombre de décisions sur le genre - Nouveau mécanisme sur le genre - Un nombre de débats - Importance du genre dans la conférence | Décisions favorables au genre Nouveau mécanisme Débats de la Conférence sur le genre | 100,000 |
| Inclure SDGEA dans les rapports du MAEP par le HSG et exiger des politiques, traités, déclarations et décisions de l'UA pour respecter l'intégration du genre | - Intégrer SDGEA dans le Mécanisme africain d'évaluation par les pairs - Faire un rapport périodiquement sur SDGEA dans le cadre du MAEP | COREP Conseil exécutif Organes Commission | Sommets jan/juillet | - A travers des décisions - Thèmes du sommet - Programme du sommet | - Un nombre de décisions sur le genre - Nouveau mécanisme sur le genre - Un nombre de débats - Importance du genre dans la conférence | Décisions favorables au genre Nouveau mécanisme Débats de la Conférence sur le genre | |
| Adopter les décisions nécessaires pour créer les Comités techniques spécialisés sur le genre pour suivre la mise en œuvre des politiques, traités, décisions | - Rendre compte au COREP, au Conseil exécutif et à la Conférence des Chefs d'Etat et de gouvernement sur l'évaluation de l'impact du genre | Conseil exécutif COREP Commission Autres organes | Sommets jan/juillet | - A travers des décisions - Thèmes du sommet - Programme du sommet | - Un nombre de décisions sur le genre - Nouveau mécanisme sur le genre - Un nombre de débats - Importance du genre dans la conférence | Décisions favorables au genre Nouveau mécanisme Débats de la Conférence sur le genre Volonté politique supérieure Appui au | 100,000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | programme de genre Décisions en faveur du genre | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

PROJET

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| CONSEIL EXECUTIF | | | | | | | |
|--|---|---|--------------------|--|--|---|------------------------------|
| But | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Décisions de sanction, décisions de la conférence sur les exigences de responsabilité des organes de l'UA pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes | <p>Préparer les rapports et les documents de référence de la conférence</p> <p>Présenter les rapports au COREP et au Conseil exécutif</p> | <p>Commission Organes de l'UA</p> <p>COREP</p> <p>Organes</p> <p>Commission</p> | Jan/juil. | <ul style="list-style-type: none"> - Rapports sur le genre - Analyse de genre - Décisions - Déclarations | <p>Nombre de rapports et analyse</p> <p>Résultats de la recherche</p> <p>Nombre de décisions et déclarations</p> | <p>Décisions en faveur du genre</p> <p>Volonté politique supérieure</p> <p>Appui au programme de genre</p> | Intégré |
| Rapports sur l'examen d'évaluation de la mise en œuvre de GAP dans tous les organes de l'UA | <p>Rapports d'appréciation</p> <p>Examens des rapports à mi-parcours</p> <p>Audit sur le genre</p> | <p>Commission Organes de l'UA</p> <p>COREP</p> <p>Organes</p> <p>Commission</p> | Juillet 2011 | <ul style="list-style-type: none"> - Etudes - Recherche - Analyse - Rapport - Audits de genre de mi-année | <p>Nombre d'études</p> <p>Rapports périodiques</p> <p>Audits et analyse de genre</p> | <p>Progrès réalisés pour faire avancer l'égalité</p> <p>Mise en œuvre de SDGEA</p> <p>Protocole</p> <p>Rapport d'évaluation à mi-parcours</p> | |
| Adopter et mettre en œuvre les directives pour la responsabilité pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes à chaque niveau de l'UA | <ul style="list-style-type: none"> - Rédiger les directives de mise en œuvre - Les présenter au COREP et Conseil exécutif | <p>COREP</p> <p>Organes</p> <p>Commission</p> | En cours | <ul style="list-style-type: none"> - Participation des experts - DFGD - OSC des femmes | - Existence des directives | Propriété des outils par la commission et au niveau des organes | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| Encourager l'adoption des mesures de responsabilité à chaque niveau de l'UA. | Développement des mesures de responsabilité sur la mise en œuvre de l'intégration du genre | COREP Organes Commission | Juillet 2010 | - Experts en genre - DFGD - OSC des femmes | Existence des mesures de responsabilité Existence des outils de responsabilité | Bonne responsabilité pour les programmes de genre Outils sur la responsabilité | |
|--|--|--------------------------------|--|---|--|--|------------------------------|
| CONSEIL DES REPRESENTANTS PERMANENTS (COREP) | | | | | | | |
| But | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Tenir la commission et les Organes de l'UA et les CER responsables de l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes à travers les rapports réguliers sur le genre. | <ul style="list-style-type: none"> - Rapport sur le SDGEA - Sensibilisation du COREP sur le genre - Créer un sous-comité du COREP pour les femmes et le genre - Audits sur le genre des organes des CER | COREP Commission Organes | Trimestriellement | Rapports de SDGEA Rapports réguliers sur GAP Audit sur le genre | Rapports de SDGEA Rapports sur le genre Rapports de mise en œuvre de GAP | Décisions de la conférence sur SDGEA Déclarations politique supérieure | |
| Recevoir des rapports annuels du Président sur l'intégration du genre dans les rapports d'état d'avancement de la Direction sur l'intégration du genre | <ul style="list-style-type: none"> - Préparation du rapport du président - Préparation des rapports de DFGD - Préparation des rapports de la Direction - Préparation des rapports des Organes et des CER | COREP Commission Organes | Annuellement pour le Sommet de janvier | Différents rapports de : - Commission - Organes - CER | Existence de rapports : - Président - DFGD - Directions - Organes - CER | Rapports d'avancement - Mise en œuvre de GAP - Réalisations de la partie... - Réalisations des engagements - ... - SDGEA - Protocole | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| BUREAU DU PRESIDENT ET PRESIDENT | | | | | | | |
|---|--|--|--------------------|---|---|--|------------------------------|
| But | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Fournir le leadership proactif global pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes dans la Commission de l'UA | <p>Faire des déclarations officielles pour commémorer l'avancement du genre Ex. IWD, journée panafricaine des femmes, etc.</p> <p>Intégrer le genre dans tous les discours, présentations et annonces du président</p> | <p>Président Président suppléant</p> <p>La Commission</p> <p>Bureau du Président</p> | En cours | <ul style="list-style-type: none"> - Discours - Déclarations - Directives - Circulaires | <ul style="list-style-type: none"> - Texte spécifique au genre - Références au genre | Conscience du genre dans les discours et déclarations du Président | Intégré |
| Appuyer l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes comme élément central au programme de transformation de l'UA | <p>Participer aux activités clé de DFGD</p> <p>S'assurer que le programme de transformation institutionnelle de la Commission répond aux besoins spécifiques des hommes et des femmes</p> | <p>Présider les cérémonies de DFGD</p> <p>Faire des déclarations officielles sur le genre</p> <p>Demander la mise en œuvre des engagements de genre dans la Commission</p> | En cours | <ul style="list-style-type: none"> - Discours - Déclarations - Directives - Circulaires | <p>Références au genre dans</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discours - Déclarations - Directives - Circulaires | Sensible aux différences de sexe <ul style="list-style-type: none"> - Discours - Déclarations - Directives - Circulaires | Intégré |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|---|---|------------------|---|--|--|---------|
| S'assurer que les mandats, politiques, stratégies, plans, programmes et activités du département/direction de la Commission de l'UA, ses programmes, ex. NEPAD, MAEP et CER intègrent le genre | Demander que toutes les Directions et programmes de la Commission de l'UA (NEPAD/MAEP) soumettent des rapports d'avancement sur la mise en œuvre de l'intégration du genre | Demander des rapports périodiques sur la mise en œuvre des engagements sur le genre dans la commission et les programmes de l'UA | En cours | - Directives - Circulaires - Rapports sur le genre | Existence Directives - Circulaires - Rapports sur le genre | Directives - Circulaires - Rapports sur le genre | Intégré |
| Exiger de l'UA de communiquer la stratégie et le matériel pour être sensible aux différences entre les sexes | Communiqués, communiqués de presse pour inclure une perspective de genre Bulletin de l'UA pour utiliser un langage sensible aux différences entre les sexes | Rapport de média sur les déclarations, interventions du Président sur le genre Couvrir et faire de la publicité autour de l'apparition du président dans les cérémonies relatives au genre et aux femmes | En cours | Rapports de média sensibles aux différences entre les sexes Histoires, légendes, dessins et remarques sensibles aux différences entre les sexes Couverture média sur les problèmes de genre Rapport sur le site web sur les activités de genre, DFGD, préparation du sommet sur le genre, etc. | Existence de Rapports de média sensible aux différences entre les sexes Histoires, légendes, dessins et remarques sensibles aux différences entre les sexes | Rapports de média sensible aux différences entre les sexes Histoires, légendes et dessins sensibles aux différences entre les sexes | Intégré |
| S'assurer que tous les budgets de la Commission de l'UA et autres organes de l'UA prévoient des budgets pour le genre | Introduire une budgétisation sur le genre au niveau de la direction Soutenir le renforcement de la capacité interne de DFGD sur la | Renforcement des capacités sur la budgétisation de genre Introduire la budgétisation de genre | A partir de 2009 | Renforcement des capacités/atelier sur la budgétisation de genre | Existence de budgets de genre | Budgets genre des Directions | 100,000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|--------------------------|
| | budgetisation de genre | Justifier les budgets et les rapports sur le genre devant le COREP | | | | | |
| Créer les mécanismes nécessaires pour soutenir et suivre les progrès réalisés pour faire avancer l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes | <p>Installer les mécanismes nécessaires pour suivre la mise en oeuvre des engagements de genre à la Commission, ex.</p> <ul style="list-style-type: none"> -AUD/RECFP - AU GTF - AU GMS - AU GFP - AUFGC <p>Réformer les mécanismes existants sur le genre pour compléter la mise en oeuvre de la recommandation de la Politique sur le genre</p> | <p>Exiger de la Direction de planification stratégique d'avoir des rapports reliés au genre</p> <p>Soutenir DFGD pour appuyer la budgetisation du genre dans la commission</p> <p>Mettre en oeuvre les recommandations de la Politique de genre, ex. créer</p> <ul style="list-style-type: none"> - AUGTF - AUGMS - AUDGFP - AUO/RECFP | A partir de 2009 | <p>Elaboration des termes de référence pour les mécanismes</p> <p>Dispositions institutionnelles</p> <p>Lancement des mécanismes</p> | <p>Opérationnalisation des mécanismes</p> <p>Réforme/restructuration des anciennes structures</p> <p>Existence de mécanismes</p> | <p>Nouveaux mécanismes de genre</p> <p>Structures réformées/restructurées</p> <p>Cérémonies de lancement</p> | 100.000 Lancement |
| Engagement 1 : Renforcement des capacités pour l'intégration du genre au sein de l'UA | | | | | | | |
| But | Renforcer les capacités du personnel et des décideurs pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes dans l'UA, ses Organes, les CER, les Etats membres et le NEPAD | | | | | | |
| Objectif | Activités | Stratégie | Résultat attendu | Indicateurs | Responsabilité | Calendrier | Budget en \$EU |
| Sensibilisation des parties prenantes de l'UA sur les problèmes de genre et des femmes dans l'élaboration des | Mener des ateliers et des séminaires de sensibilisation sur le genre pour tous les organes de l'UA et les CER | Ateliers et séminaires | Parties prenantes de l'UA sensibles aux problèmes de genre et de femmes | Nombre d'ateliers et de séminaires et nombre de participants (genre) non | DFGD | | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| politiques, stratégies, programmes et activités | | | | regroupés | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|
| Développement d'outils de formation sur le genre spécifiques pour le secteur | Développer des outils de formation spécifiques pour le secteur et des directives pour l'intégration du genre | Consultations multisectorielles | Outils et directives d'intégration du genre pour guider l'élaboration des politiques en Afrique | Disponibilité et utilisation des outils spécifiques au secteur | DFGD | | |
| Création d'un mécanisme pour l'analyse de la politique sur le genre à tous les niveaux de l'UA et à celui des CER dans l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes | Créer un mécanisme pour l'intégration du genre et l'analyse des politiques Former les points focaux et les analystes en genre | Consultation avec les experts en genre Ateliers et séminaires de formation | Un mécanisme pour l'intégration du genre, y compris une équipe d'analyses de politiques du genre | | DFGD | | |
| Etablissement et institutionnalisation de quatre cours sur l'intégration du genre spécifiques au secteur dans la paix et la sécurité, l'économie rurale et l'agriculture, le commerce et l'industrie, et la politique et la gouvernance en Afrique | Concevoir et entreprendre des cours et formations sur le genre spécifiques pour le secteur | Utiliser une approche multidisciplinaire pour développer 4 cours spécifiques au secteur | Quatre cours de collaboration sur l'intégration du genre spécifiques aux secteurs | Cours spécifiques au secteur disponibles pour l'utilisation | DFGD, DPA, DPS, experts en gouvernance et institutions africaines de formation | | |
| Création de la capacité pour la rationalisation et l'harmonisation pour | Fournir l'assistance technique et les conseils aux départements de la | A travers la participation périodique dans les examens de | Capacité pour la rationalisation et l'harmonisation | | DFGD et experts en genre | | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|------|--|--|
| l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes | Commission de l'UA, CER et autres organes de l'UA | politiques, production ou identification des notes de politique et seconder les experts en genre sur les processus thématiques spécifiques | pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes. | | | | |
| Création de la capacité pour le lobbying et le plaidoyer pour la vulgarisation et la domestication des instruments de l'UA | Créer une bibliothèque électronique sur les questions de genre et de femmes | | Capacité pour le plaidoyer et le lobbying pour la vulgarisation et domestication des instruments de l'UA sur le genre et les droits des femmes. | | DFGD | | |

Engagement 2 : Intégration du genre et renforcement des capacités pour la DFGD

| But | | Intégration du genre et renforcement des capacités pour la DFGD | | | | | | |
|---|---|---|--|-------------|----------------|------------|----------------|--|
| Objectif | Activités | Stratégie | Résultat attendu | Indicateurs | Responsabilité | Calendrier | Budget en \$EU | |
| <p>Renforcer la capacité de leadership de DFGD</p> <p>Gérer l'intégration du genre comme stipulée par la décision de Maputo</p> <p>Promouvoir l'interaction effective et l'engagement de DFGD avec les organes de l'UA, CER et autres structures</p> <p>Fournir un mécanisme institutionnel qui renforcera et coordonnera les initiatives de l'UA sur l'intégration du genre à travers la création d'un Comité technique sur la mise en</p> | Organiser des ateliers de formation pour les membres du personnel | | Capacité développée pour l'intégration du genre dans leurs secteurs de responsabilité respectifs | | DFGD | | | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|-----------------|---|--|--|--|--|--|--|
| oeuvre du genre | | | | | | | |
| | Formation spécialisée pour les membres du personnel | | Développement des capacités sur l'intégration du genre dans la planification stratégique sectorielle, analyse de politique, plaidoyer et budgétisation du genre. | | Institutions de formation pertinentes et DFGD | | |
| | Institutionnalisation des points focaux de genre comme Comité technique de mise en œuvre en genre au sein de l'UA | | Fourniture de directives et de l'assistance technique au GTIC sur l'intégration du genre, et garantir que les activités du GTIC sont bien coordonnées. | | GTIC, GFP et DFGD | | |
| | Visites d'études et Programme d'échange | | Faciliter le partage et l'amélioration des compétences et expériences d'intégration du genre | | Organisations internationales et régionales, avec des directions/unités de genre bien établies | | |
| | Analyse et recherche de politique | | Permettre à la DFGD de créer une base de connaissances pour l'intégration du genre et l'emploi des femmes pour soutenir le processus de développement de politique et de programme au sein | | DFGD | | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| Engagement 3 : Mobilisation des différents acteurs pour l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|---|----------------|
| But | Mobilisation des différents acteurs pour l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique | | | | | | |
| Objectifs | Activités | Stratégie | Résultat attendu | Indicateurs | Responsabilité | Calendrier | Budget en \$EU |
| Création des environnements favorables de politique pour les parties prenantes pour répondre aux perspectives d'égalité entre les hommes et les femmes | 1. Mettre en œuvre les campagnes de plaidoyer et de sensibilisation | Campagnes de sensibilisation | Environnements favorables pour répondre aux problèmes d'égalité entre les hommes et les femmes | Problèmes d'égalité entre les hommes et les femmes traités à tous les niveaux | DFGD, états membres et CER | 2008-2011 | |
| | 2. Créer un Groupe consultatif de haut niveau sur le genre, pour servir de groupe de réflexion sur les questions de genre et d'autonomisation des femmes africaines | Les Etats membres et les CER soumettent les noms de personnes avec des références prouvées, l'expérience et l'expertise sur les questions de genre pour sélection | Un Groupe consultatif de haut niveau sur le genre (HLGAG) | Les Organes de l'UA en mesure d'obtenir des conseils sur les questions de genre de la part de HLGAG | DFGD, états membres et CER | A l'horizon 2010 | |
| | 3. Revitaliser ou créer un Mouvement ou réseau proactif des femmes africaines | Effectuer une recherche des mouvements ou réseaux existants ou en créer de nouveaux | Les réseaux ou mouvements inactifs ou latents des femmes africaines revitalisés. Nouveaux créés. | Prolifération des réseaux ou mouvements des femmes africaines | DFGD, CER, Etats membres, organisations de la société civile | A l'horizon 2015 | |
| | 4. Créer des plateformes pour la société civile et les organisations de femmes, ainsi que d'autres groupes d'intérêt pour solliciter des idées spécifiques à | Consultations sous-régionales à tous les niveaux, y compris les niveaux de base | Plateformes pour la société civile et les groupes de femmes pour informations et partage d'idées | Idées pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes | DFGD, DSA, CER et OSC | D'ici le Sommet de l'UA de janvier 2009 | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|-------------------------------------|--------------|--|
| | l'emplacement pour réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes | | | | | | |
| | 5. Elaborer une stratégie de communication pour la vulgarisation des instruments des droits de l'homme de l'UA | Ateliers avec les groupes des droits de l'homme et des médias. Traduction des instruments vers les langues des Etats membres | Compréhension des instruments des droits de l'homme de l'UA | Instruments des droits de l'homme compris et utilisés | DFGD, Département juridique de l'UA | Juillet 2009 | |

Engagement 4 : Rationalisation, collaboration et harmonisation des CER. Politiques et programmes sur le genre

| But | Créer un consensus sur les questions majeures de genre et de femmes, politiques et stratégies pour la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes en Afrique. | | | | | | |
|---|--|---|--|--|----------------------------|------------|----------------|
| Objectif | Activités | Stratégie | Résultat attendu | Indicateurs | Responsabilité | Calendrier | Budget en \$EU |
| Synergiser et synchroniser les politiques, cadres institutionnels, stratégies et programmes nationaux, régionaux et continentaux pour la réalisation des positions communes sur l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes | 1. Examiner les politiques, instruments, programmes et processus nationaux et régionaux sur le genre, et les aligner avec ceux de l'UA | Ateliers | Synergies et synchronisation régionales et continentales sur les politiques, stratégies et programmes nécessaires pour la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes créées | Preuve de synergies et synchronisation de politique dans les efforts pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes | DFGD, CER et états membres | 2008/2009 | 80,000 |
| | 2. Tenir des ateliers consultatifs avec les parties prenantes | Processus de consultation à parties prenantes multiples | | | | | |
| | 3. Développer et fournir des directives sur les problèmes de politique, stratégies et programmes sur l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes, pour harmonisation et intégration) | Processus de consultation à parties prenantes multiples | Position commune sur l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes en Afrique. | Programmes sur l'intégration du genre des Etats | DFGD, CER et états membres | 2009 | 50,000 |
| | 4. Développer et disséminer un livret sur la rationalisation et harmonisation du genre en Afrique. | Réunions | | | | | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|---|---|----------------------------------|--|--|------------|------|---------|
| | 5. Tenir des réunions annuelles avec les organes de l'UA, les CER et les Etats membres. | | | membres, CER et UA | | | |
| Intégrer le genre dans la grande stratégie de l'UA pour l'harmonisation et l'intégration. | Produire une note d'information sur le genre, l'harmonisation et l'intégration en Afrique. | Processus de consultation | Note d'information sur l'harmonisation et l'intégration du genre en Afrique produite | Disponibilité de la note d'information au niveau des Etats membres, UA et CER | DFGD | 2008 | 5,000 |
| | Exécuter une étude pour déterminer à quel point les processus d'harmonisation et d'intégration à l'UA adhèrent à l'intégration du genre et à l'autonomisation des femmes. | Recherche | | | | | |
| | Renforcer la capacité pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes dans les départements responsables de l'harmonisation et de l'intégration | Formation | | | | | |
| | Plaider et faire pression pour la participation équitable des femmes aux niveaux de décision. Campagnes lancées | Campagnes | Problèmes sur l'autonomisation des femmes reflétés dans les stratégies, programmes et processus d'harmonisation et de rationalisation de l'UA. | Problèmes d'autonomisation des femmes visibles dans les stratégies d'harmonisation et de rationalisation de l'UA | DFGD | 2008 | 200,000 |
| | Produire un rapport d'état sur le genre, l'harmonisation et l'intégration en Afrique. | Etude et analyse de la situation | Rapport d'état produit et diffusé | | DFGD/DEA ? | 2008 | |
| Maximiser l'utilisation des ressources pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes à tous les niveaux en Afrique pour un plus grand impact à travers des | Programmation conjointe : identifiera les partenaires appropriés, travaillant dans les secteurs de conflits armés, VIH/sida et politique et gouvernance. Mobilisation des ressources communes : Effectuera la mobilisation des ressources pour la mise en œuvre de programmes | | Utilisation effective des ressources pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes. | | | | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|-----------|---------|
| partenariats avec les CER et les dispositifs nationaux. | communs dans les secteurs ci-dessus. | | | | | | |
| Exprimer clairement les niveaux de responsabilité pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes aux niveaux national, régional et continental. | Délimiter les lignes de responsabilité | Processus effectif de suivi et d'évaluation pour déterminer l'efficacité du processus | Amélioration dans le niveau de responsabilité par les dirigeants africains pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes | | | | |
| Renforcer les voix et la participation des femmes dans l'intégration et l'union d continent. | Développer des mécanismes pour développer la participation des femmes africaines dans les processus d'harmonisation et d'intégration. | Consultations à multiples parties prenantes | Une masse critique de femmes participant aux programmes et processus d'intégration et d'union en Afrique | Les femmes dans la prise de décision, et participant aux processus d'harmonisation et d'intégration | Etats membres. DFGD/CER | | |
| Développer et mettre en œuvre un mécanisme de coordination pour l'intégration du genre dans les processus d'harmonisation et d'intégration. | Renforcer les relations tripartites pour l'harmonisation et l'intégration, pour faire pression en faveur de l'intégration du genre dans les processus de l'UA. | | Mécanisme pour la coordination de l'intégration du genre et de l'autonomisation des femmes en Afrique en l'harmonisation et l'intégration établies. | | CEA DFGD, Département des affaires économiques de la Commission de l'UA | | |
| Développer et utiliser des repères et indicateurs pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes au niveau national, régional et continental à utiliser pour les besoins de suivi et d'évaluation | Développer des repères pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes | Utilisation de l'expertise et des consultants internes | Repères et indicateurs communs pour mesurer les progrès sur l'intégration du genre et autonomisation des femmes en Afrique. | Repères utilisés pour l'intégration du genre aux niveaux des CER et de l'UA | CER/DFGD | 2008 | 25,000 |
| Suivre les progrès réalisés dans la mise en | Faciliter les réunions bisannuelles d'AUWC | Réunions bisannuelles | Rapports sur la mise en œuvre de SDGEA au Président de la Commission de l'UA | | DFGD | 2008-2011 | 200,000 |
| | Organiser la Conférence annuelle des Ministres du genre pour examiner les | Réunion | Réunion tenue et rapport produit pour le | | DFGD | 2008-2011 | 200,000 |
| | | | | | | | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|----------------------|---------------|---------|
| œuvre GMSP SDGEA | de et | progrès réalisés dans la mise en œuvre de GMSP | | Sommet | | | | |
| | | Entreprendre un examen à mi-parcours des progrès réalisés dans la mise en œuvre du GMSP | Examen | Rapport à mi-parcours produit | | DFGD | 2009 | 30,000 |
| | | Entreprendre un Audit sur le genre de l'UA | | Rapport de l'audit sur le genre | | DFGD | 2011 | 250,000 |
| Engagement 5 : Mobilisation des ressources | | | | | | | | |
| But | | | | | | | | |
| Objectifs | Activités | Stratégie | Résultats attendus | Indicateurs | Responsabilité | Calendrier | Budget | |
| Court terme | - Tenir la table ronde des Partenaires - Tenir des consultations bilatérales | - Réunions - Tables rondes | - Ressources pour les activités de 2008-2009 | Réunions tenues Engagements obtenus | Directeur DFGD | Juil - déc. 2008 | 500,000 | |
| Moyen terme | - Appui bilatéral et multilatéral - Lancement du Fonds d'affectation | - Budgétisation du genre avec les Directions de l'UA | Ressources pour la mise en œuvre de GAP GM entièrement financé Fonds d'affectation pour les femmes en Afrique | Budgets genre dans les Directions Ressources supplémentaires pour GM | Directeur DFGD, personnel et président | Juillet 2009- r 2012 | 20 millions | |
| Long terme | - Lancement d'AWTF - Contribution des partenaires au Fonds d'affectation -. Mobilisation agressive des ressources pour le Fonds Bilatérale et multilatérale Contribution des partenariats de l'UA | Plaidoyer avec les Etats membres | | Lancement d'AWTF ? Engagements ? Opérationnalisation de FWD ? Débours pour les interventions de GM | Président de l'UA DFGD DE ? Partenaires Etats membres | 2012 & au-delà | | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| DIRECTION DE PAIX ET DE SECURITE (DPS) | | | | | | | |
|---|--|-----------------------------------|-----------------------------|---|--|--|------------------------------|
| But | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Opérationnaliser la mise en œuvre de l'Article 2 de SDGEA sur la Résolution 1325 de l'ONU | <p>Exécuter la sensibilisation sur l'article 2 de SDGEA sur UN REC 1325</p> <ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des capacités des soldats de maintien de la paix - Développer le manuel des soldats de maintien de la paix | <p>DFGD</p> <p>PSC</p> <p>DPS</p> | Juillet 2009 - juillet 2010 | <p>Ateliers, Séminaires, Mission</p> <p>Identification des fossés à l'Article 2</p> | <p>Ateliers organisés</p> <p>Liste des participants</p> <p>Rapports des ateliers</p> <p>Audit sur le genre</p> <p>Abrégé des interventions pour le genre</p> <p>Rapports d'analyse</p> | <p>PSC</p> <p>Compréhension des Articles 2,3,4 de SDGEA</p> <p>Engagement du PSC à mettre en œuvre UN Ros 1B25</p> | 100,000 |
| Opérationnaliser la mise en œuvre de l'Article 3 de SDGEA sur les enfants soldats | <p>Exécuter la sensibilisation sur l'article 3 de SDGEA sur les enfants soldats</p> <p>Sensibiliser les décideurs sur les enfants soldats</p> | <p>DFGD</p> <p>PSC</p> <p>DPS</p> | Juillet 2010 - juillet 2011 | <p>Identification des fossés entre les sexes à l'Article 3</p> <p>Ateliers</p> <p>Séminaires</p> <p>Mission</p> | <p>Ateliers organisés</p> <p>Liste des participants</p> <p>Rapports des ateliers</p> <p>Audit sur le genre</p> <p>Abrégé des interventions pour le genre</p> <p>Rapports d'analyse</p> | | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|---|--|--------------------|-----------------------------|---|---|--|-----------|
| Opérationnaliser la mise en œuvre de l'article 4 sur la lutte contre la violence envers les femmes dans les situations de conflit | Exécuter l'atelier de sensibilisation sur l'article 4 de SDGEA sur la violence contre les femmes Renforcer la capacité des soldats de maintien de la paix pour l'élimination de la violence contre les femmes | DFGD PSC DPS | Juillet 2011 - juillet 2012 | Mettre en œuvre l'intervention spécifique pour le genre dans le cadre de l'article 2,3,4 de SDGEA | Ateliers organisés Liste des participants Rapports des ateliers Audit sur le genre Abrégé des interventions pour le genre Rapports d'analyse | | |
| Mettre en œuvre l'Article 2, 3 & 4 de SDGEA sur la Résolution de l'ONU 1325 | Mettre en œuvre 2,3,4 de SDGEA Suivre et faire un rapport sur la mise en œuvre | | Juillet 2009 - juillet 2012 | Analyse de genre de l'article 2,3,4 | - Fossés entre les sexes comblés | Interventions sur le genre mises en œuvre Avancement sur l'égalité entre les hommes et les femmes | 5,000.000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| DIRECTION DES AFFAIRES ECONOMIQUES (DEA) | | | | | | | |
|--|--|---------------------------------|--------------------|------------------------------|--|---|------------------------------|
| But | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Publier le Plan d'action de l'UA sur l'emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique, et des instruments futurs similaires, | Opérationnaliser le Fonds d'affectation pour les femmes en Afrique comme une opportunité de financement pour l'autonomisation des femmes et pour faire avancer l'égalité entre les hommes et les femmes pour lutter contre la pauvreté Travailler pour la création de la Banque des femmes en Afrique Encourager l'entrepreneuriat parmi les femmes et filles pauvres, défavorisées et rurales comme exigence pour le programme pro-pauvres en Afrique. Mettre en œuvre les approches innovantes pour augmenter l'accès des femmes à l'emploi décent, aux activités génératrices de revenu, à l'entrepreneuriat, aux réelles opportunités d'affaires, et aux ressources productives et marchés à tous les niveaux | EAD - DFGD Affaires sociales | 2009 | Etude/Atelier | Etude, atelier et rapport d'évaluation | Le Fonds d'affectation pour les femmes en Afrique est créé et opérationnalisé | 2,000.000 |
| | | EAD - DFGD | 2014 | Etude | | création de la banque des femmes d'Afrique | 2,000.000 |
| | | EAD | 2009 | Séminaire et atelier | Nombre de femmes avec un emploi décent (A augmenter de 50% chaque année) | | 2,000.000 |
| | | EAD - Affaires sociales - DFGD | 2010 | Etude, Séminaire Atelier, | Nombre de séminaires, ateliers et plaidoyer | | 2,000.000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|---|------------|-------------------------------------|---|--|---|---------|
| Fournir des environnements économiques favorables qui promeuvent un accès égal au revenu, aux ressources et aux services sociaux qui accélèrent les programmes de réduction de la pauvreté | Travailler sur les initiatives de croissance économique pour les entreprises de femme, et créer des centres d'apprentissage pour le développement des compétences d'entrepreneuriat en utilisant les services Internet | EAD - DFGD | 2010 | . Atelier, séminaire | Rapport d'évaluation de la création du centre Nombre de femmes formées en entrepreneuriat | Les entreprises de femmes sont en augmentation Le contexte d'apprentissage en Afrique pour l'entrepreneuriat des femmes est créé | 800,000 |
| Opérationnaliser le Fonds d'affectation Examiner AWTF pour une Banque africaine des femmes | Effectuer l'étude de faisabilité de l'UA/BAD sur le Fonds d'affectation pour les femmes en Afrique - Présenter le rapport à la Commission de l'UA/COREP/Conseil exécutif - Lancer le Fonds d'affectation pour les femmes en Afrique | | En janvier 2009 Juillet 2009 | • | | Etudier le rapport de lancement du Fonds d'affectation Fonds d'affectation opérationnel | 50,000 |
| Effectuer une étude sur la création d'une Banque pour les femmes en Afrique | | | A l'horizon 2012 | | | Rapport d'étude d'AWTF Etude sur la création de la banque | 50,000 |
| . | Créer un groupe/voix de plaidoyer et de pression sur le continent pour améliorer l'accès des femmes au financement | EAD-DFGD | 2009 – 2011 | <ul style="list-style-type: none"> • Etudes • développer les programmes • Atelier • Séminaire | Nombre de séminaires et ateliers | | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|--|---|--------------------------------|--|--|---|----------------|
| <p>Aborder la pauvreté féminisée. La contribution des femmes doit être reconnue dans la croissance économique croissante de l'Afrique</p> | <p>Développer les statistiques de genre dans tous les secteurs</p> <p>Développer les outils appropriés pour l'analyse par sexe dans les politiques économiques et l'inclusion du travail impayé des femmes dans les comptes nationaux et régionaux</p> | <p>EAD—DFGD et Affaires sociales</p> <p>EAD</p> | <p>2009 – 2014</p> <p>2009</p> | <p>Ateliers, séminaires, formation, étude</p> <p>Etude/Atelier</p> | <p>Prise en compte du travail impayé des femmes dans les comptes nationaux</p> | <p>Le travail impayé des femmes est pris en compte dans les comptes nationaux</p> | <p>500,000</p> |
| <p>Créer un partenariat durable avec le secteur privé, les institutions financières (Systèmes bancaires africains) et les autres modèles de bonne pratique comme les Systèmes Grameen Banking pour faciliter le micro crédit</p> | <p>Initier un forum du secteur privé sur le genre pour l'échange d'expériences</p> | <p>EAD/DFGD/Commerce et industrie</p> | <p>2009 - 2014</p> | <p>Séminaire/journée ouverte</p> | <p>Nombre de séminaires ou journées ouvertes par an</p> | <p>Les femmes entrepreneurs échangent leurs expériences</p> | <p>500,000</p> |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| DIRECTION DES AFFAIRES POLITIQUES (DPA) | | | | | | | |
|--|--|----------------------|--------------------|---------------------------------------|---|--|------------------------------|
| But | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Renforcer la capacité du DPA et ses institutions reliées pour intégrer le genre dans leurs politiques, stratégies, processus et programmes | Sensibilisation sur le genre des décideurs, y compris le Commissaire, le Directeur, les Commissaires d'ACHPR, les représentants du PAP et le Comité du COREP sur les réfugiés et les déplacés, chefs des missions d'observateurs et des bureaux régionaux. | DFGD & DPA | | Ateliers et séminaires | Sensibilité sur le genre démontrée parmi les décideurs | Une meilleure compréhension du genre et de l'autonomisation des femmes en rapport avec la politique et la gouvernance en Afrique | 10 000 |
| | Former les chefs de divisions, unités, consultants en exercice, institutions alliées sur l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes dans les politiques, stratégies, programmes et processus | DFGD & DPA | | Cours de formation spécialisés ciblés | . Nombre, sexe et désignation des personnes concernées par la formation | <ul style="list-style-type: none"> Compétences d'analyse du genre acquises par les chefs de divisions, unités et institutions alliées, missions et consultants Politiques, programmes et processus répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes. | 75 000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|---|---|---------------------------|--------------------------|--|--|--|---------|
| Appuyer la gouvernance et renforcer la capacité des Africains pour participer à la prise de décision législative, exécutive, judiciaire | Identifier les transformations institutionnelles et d'élections démocratiques en cours Identifier les femmes candidates potentielles Soutenir leurs efforts en Législatif Exécutif Judiciaire Développer leur capacité | DFGD DPA DPS CEA | Juillet 2009 à déc. 2017 | Analyse de pays Développement des données de base Développement Plaidoyer et lobbying pour les nominations Interventions de politique, ex. Action affirmative Formation Fourniture du soutien aux femmes leaders potentielles Profiter aux femmes leaders | Existence Données de base sur les femmes leaders potentielles Politiques d'action affirmative Liste des femmes nommées Témoignages Preuve d'appui au budget Nombre de femmes dans les postes de décision dans le : Législatif Exécutif Judiciaire | • | |
| | Développement d'outils sur mesure d'intégration du genre et directives pour la politique et la gouvernance : <ul style="list-style-type: none"> Analyse de genre dans la politique et politiques de gouvernance Processus électoraux de genre Genre, droits de l'homme et droit humanitaire Genre et gouvernance Opérations de paix de genre | DFGD & DPA | | Processus consultatif impliquant des experts sur l'intégration du genre, les droits de l'homme, la paix et la gouvernance | <ul style="list-style-type: none"> Preuve d'outils et de directives d'intégration du genre Nombre et sexe de personnes utilisant les outils de formation | <ul style="list-style-type: none"> Outils développés et diffusés Outils utilisés pour la formation Mises à jour régulières des outils Disponibilité des manuels de formation | 250 000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|--|------------|--|---|---|--|---------|
| | Concevoir et effectuer un cours spécial sur le genre, la politique et la gouvernance | DPA & DFGD | | Atelier d'équipe multidisciplinaire des concepteurs de cours Publication des meilleures pratiques en terme d'intégration du genre pour le partage d'informations | <ul style="list-style-type: none"> • Existence d'un cours spécial • Nombre de personnes ayant pris le cours | <ul style="list-style-type: none"> • Programme de cours développé • Partenaire identifié • Cours pris • Mises à jour régulières des outils | 225 000 |
| | Appui technique pour l'intégration du genre dans la politique, la gouvernance et les processus électoraux, politiques et programmes. Le DFGD collabore avec le DPA pour identifier les problèmes de genre dans la politique, la gouvernance et les processus électoraux, et travaille avec le PDA pour traiter ces questions | DPA & DFGD | | Recherche | Impact évident de la mise en œuvre des politiques | <ul style="list-style-type: none"> • Politiques, processus et programmes politiques et de gouvernance répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes • Collaboration renforcée entre DFGD et DPA | 50 000 |
| Plaider pour et renforcer la capacité pour l'intégration des normes pertinentes du Protocole et SDGEA dans tous les processus politiques et gouvernance en Afrique | Effectuer une étude sur l'impact de la participation des femmes dans la politique, la gouvernance et le développement. Suivre et examiner la mise en œuvre de la déclaration de parité 50/50 entre les hommes et les femmes des Etats membres. | PDA & DFGD | | Recherche d'étude Questionnaires et missions d'évaluation | Rapport disponible Mise en œuvre augmentée de la déclaration solennelle | Rapport d'étude avec recommandations sur la participation politique des femmes dans la gouvernance et le développement | 75 000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|---|-----------------|---|---|---|---|---------|
| | Sur la base des résultats de l'étude ci-dessus, concevoir et mettre en œuvre un programme de formation et de plaidoyer pour les femmes en politique et en gouvernance | DPA & DFGD | • | <ul style="list-style-type: none"> Ateliers Formation Campagnes | Nombre de femmes participant dans la politique et la gouvernance en Afrique | <ul style="list-style-type: none"> Programme de formation et de plaidoyer pour les femmes dans la gouvernance Nombre supérieur de femmes participant dans la politique et la gouvernance en Afrique | 250 000 |
| Garantir la responsabilité pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes dans DPA | Examiner les mandats, politiques, programmes des départements, divisions et unités pour garantir l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes dans la politique et la gouvernance. | DP & DFGD | | <p>Analyse des mandats, politiques et programmes</p> <p>Audit de genre des mandats, politiques et programmes des directions</p> | <p>Preuve de l'égalité/équité entre les hommes et les femmes dans les départements</p> <p>Mandats, politiques et programmes plus sensibles aux différences entre les hommes et les femmes</p> | Mandats, politiques, programmes et processus plus sensibles aux différences entre les hommes et les femmes | 25 000 |
| | Directive du Commissaire de DPA sur l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes aux divisions, unités et autres institutions, les appelant à intégrer le genre dans tout leur travail | Commissaire DPA | • | <ul style="list-style-type: none"> Réunions Mémos | Niveau d'intégration du genre | Directive à toutes les divisions, unités et personnel pour intégrer le genre | 0 |
| | Désigner un Point focal de genre pour DPA | Commissaire DPA | | Processus de sélection démocratique et sensible au genre | Données non regroupées sur les points focaux en genre | GFP désigné | 0 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|---|---|------------------|--|---|---|--|--------|
| | Examiner les descriptions de poste pour refléter l'intégration du genre comme fonction essentielle pour tous les membres du personnel | DPA, AHRD & DFGD | | Le Directeur désigne un point focal genre pour DPA. La Direction dédie des ressources pour renforcer les compétence en genre des points focaux | Point focal entièrement mandaté pour intégrer le genre | Descriptions d'emploi répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes | 0 |
| Suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre du GMSP et pour générer les informations pour la prise de décision. | Utiliser le protocole, SDGEA et l'audit de genre, développer des repères et des indicateurs de performance pour suivre et évaluer l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes dans les processus de politique et de gouvernance dans l'UA | DPA & DFGD | | Outils de suivi et d'évaluation | <ul style="list-style-type: none"> Repères et indicateurs disponibles Rapports d'évaluation | Repères et indicateurs développés et utilisés pour suivre et évaluer les progrès dans l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes dans les processus politiques et de gouvernance à l'UA | 75 000 |

BUREAU DU CONSEILLER JURIDIQUE

| | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|--|--|-------------------------------------|
| But | Intégrer le genre dans tous les instruments juridiques, de réglementation et de procédure à l'UA | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Renforcer la capacité du Conseiller juridique et ses institutions reliées pour intégrer le genre dans les instruments juridiques de l'UA d'ici 2010 | Exécution d'activités de sensibilisation sur le genre pour les responsables juridiques, conseillers juridiques et juges de la Cour africaine sur les droits de l'homme et des peuples Former les points focaux | DFGD & Conseiller juridique | Juillet 2009- Décembre 2010 | Ateliers | Preuve de sensibilité pour le genre dans les instruments juridiques de l'UA. | <ul style="list-style-type: none"> Meilleure compréhension du genre et de l'autonomisation des femmes par rapport aux instruments et processus juridiques de l'UA | 50 000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------|--------------------------------|--|--|--|---------|
| | Former les chefs de divisions, unités, consultants en exercice, institutions alliées sur l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes à travers les instruments juridiques, de réglementation et de procédures | DFGD & Conseiller juridique | Juillet 2009- Décembre 2010 | Cours de formation | <ul style="list-style-type: none"> • Etendue de l'utilisation des compétences d'analyse de genre • Etendue d'utilisation des instruments sensibles au genre • Preuve de la sensibilité des instruments au genre | <ul style="list-style-type: none"> • Compétences d'analyse du genre acquises par les chefs de divisions, unités et institutions alliées et consultants • Instruments juridiques, de réglementation et de procédures de l'UA répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes | 75 000 |
| | Développer des outils et des directives sur mesure sur l'intégration du genre pour OLC <ul style="list-style-type: none"> • Analyse de genre de tous les instruments juridiques | DFGD & Conseiller juridique | Juillet 2009- Décembre 2010 | Ateliers pour les experts et responsables de genre et juridiques | <ul style="list-style-type: none"> • Preuve des outils développés • Rapport des destinataires • Rapport des outils utilisés | <ul style="list-style-type: none"> • Outils développés et diffusés • Outils utilisés pour la formation et l'analyse de genre | 250 000 |
| Plaider pour et renforcer la capacité pour l'intégration des normes pertinentes du Protocole et SDGEA dans tous les instruments juridiques de l'UA | Effectuer une étude sur le niveau de domestication des instruments juridiques de l'UA pour la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes dans les Etats membres de l'UA | Conseiller juridique & DFGD | Juillet 2009- Décembre 2010 | Etude et analyse de la situation | <ul style="list-style-type: none"> • Existence de rapports • Echantillons indiquant la domestication | Rapport sur le niveau de domestication des instruments de l'UA pour les recommandations concernant l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes sur la base de l'étude | 75 000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------|--------------------------------|--|---|--|---------|
| | Sur la base des résultats de l'étude ci-dessus, concevoir et mettre en œuvre un programme de plaidoyer en partenariat avec les CER, les OSC et autres pour la domestication des instruments de l'UA pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes pour les institutions nationales et OSC concernées | Conseiller juridique, DPA | Juillet 2011- Décembre 2012 | Processus de consultation à parties prenantes multiples et multidisciplinaire | Rapports sur la domestication et la mise en œuvre | <ul style="list-style-type: none"> Programme de plaidoyer pour la domestication des instruments développés et mis en œuvre de l'UA Domestication améliorée des instruments de l'UA | 150 000 |
| | Vérifier l'état de ratification des instruments juridiques de l'UA sur l'égalité entre les hommes et les femmes | Conseiller juridique | Juillet 2011- Décembre 2012 | Vérifier les listes de statut de ratification de traités par les Etats membres | Nombre de ratifications | Augmentation du nombre de pays ratifiant les traités sur les droits des femmes | |
| | Examen des instruments juridiques de l'UA pour garantir la fourniture d'intégration du genre et d'autonomisation des femmes dans tous les instruments juridiques de l'UA | Conseiller juridique & DFGD | Juillet 2011- Décembre 2012 | Examen et analyse | Enregistrement des instruments juridiques | Instruments juridiques de l'UA répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes | 100 000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|---|---|--------------------------|--|---|--|--------|
| Garantir la responsabilité pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes dans le bureau du Conseiller juridique | Mettre en œuvre la Directive du Président de la Commission de l'UA sur l'intégration du genre et les droits des femmes dans tous les instruments juridiques de l'UA. | Président de la Commission de l'UA AHRD | A partir de juillet 2013 | <ul style="list-style-type: none"> • Mémos • Assister aux réunions sur l'intégration du genre • Circulaires et notices sur l'intégration du genre | Instruments juridiques sensibles au genre disponibles et utilisés | Directive à toutes les divisions, unités et personnel pour intégrer le genre dans tous les instruments juridiques | 0 |
| | Désigner un Point focal de genre pour le Conseiller juridique Former les Points focaux en genre | Conseiller juridique | A partir de juillet 2013 | Processus de sélection démocratique et sensible au genre | GFP affichant de la sensibilité sur le genre. Preuve de la sensibilité au genre du processus de sélection | GFP désigné | 0 |
| | Examiner les descriptions de poste pour refléter l'intégration du genre comme fonction essentielle pour tous les membres du personnel | Conseiller juridique, AHRD & DFGD | A partir de juillet 2013 | Processus d'examen ouvert | Neutralité au genre des descriptions de poste | Descriptions d'emploi répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes | 0 |
| Suivre les progrès réalisés dans l'intégration du genre dans le travail du conseiller juridique et tous les instruments juridiques de l'UA et générer les informations pour la prise de décision | Utiliser le Protocole, SDGEA et l'audit de genre, développer les repères et les indicateurs de performance pour suivre et évaluer l'intégration du genre dans tous les instruments juridiques de l'UA | Conseiller juridique & DFGD | En cours | Outils de suivi et d'évaluation utilisés | <ul style="list-style-type: none"> • Repères et indicateurs disponibles • Rapports d'évaluation | Repères et indicateurs développés et utilisés pour suivre et évaluer les progrès d'intégration du genre dans les instruments juridiques de l'UA. | 75 000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| DIRECTION DES AFFAIRES SOCIALES (DSA) | | | | | | | |
|--|---|--|--------------------|---|----------------------|---|------------------------------|
| But | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Renforcer la capacité de DSA pour l'intégration du genre dans tous les plans, stratégies et politiques | Renforcer la capacité du DSA et ses institutions reliées pour intégrer le genre dans leurs politiques, stratégies, processus et programmes | DFGD & DTI Experts en genre GFP | | Niveau de sensibilité au genre dans les opérations de DSA Sensibilisation du personnel au genre Ateliers, journées de réflexion, cours de formation | | Une meilleure compréhension du genre et de l'autonomisation des femmes en rapport avec les problèmes sociaux en Afrique | 200.000 |
| | Former les chefs de division, unités, consultants en exercice, institutions et comités sur l'intégration du genre dans les politiques, stratégies, programmes et activités de DSA | Experts en genre DFGD DTI GFP | | Régularité de la formation, niveau d'application de l'analyse de genre dans les opérations de DSA Formation ciblée | | Compétences d'analyse du genre acquises par les chefs de divisions, institutions, comités et consultants Politiques, programmes, processus et activités répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|---|--|
| | Développement d'outils et de directives d'intégration du genre pour : Les politiques de santé et de nutrition Les politiques et programmes sur le VIH/sida Main d'œuvre et emploi Politique sociale | Experts en genre DFGD DTI GFP | | Enregistrement des destinataires des outils M&E et de rapports développés Développer un mécanisme MKE et de rapports | | Outils développés et disséminés, et utilisés pour la formation. Mises à jour régulières des outils | |
| | Appui technique pour l'intégration du genre dans tous les secteurs du département | Experts en genre DFGD DTI GFP | | Nombre de joint-ventures par les départements Consultation et collaboration | | Processus sociaux répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes Collaboration renforcée entre DFGD & DSA | |
| Plaider pour et renforcer la capacité pour l'intégration des normes pertinentes du Protocole et SDGEA dans toutes les questions sociales | Entreprendre une étude sur le genre et la migration | Experts en genre DFGD DTI GFP | | Etude et analyse de la situation sociale | Rapport de l'étude rédigé et distribué | Rapport de l'étude avec des recommandations sur l'impact de la migration sur les relations entre les hommes et les femmes pour l'incorporation dans la politique sur la migration | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|--|--|
| | Sur la base des résultats de l'étude ci-dessus, concevoir et mettre en œuvre un programme de plaidoyer pour l'intégration | Experts en genre DFGD DTI GFP | | Ateliers, séminaires et campagnes | Régularité et consistance de plaidoyer Niveau de mise en œuvre des politiques de migration sensibles au genre en Afrique | Programme de plaidoyer sur le genre et la migration. Sensibilité augmentée au genre dans les processus de la politique de migration en Afrique | |
| Garantir la responsabilité pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes dans DSA | Examen des mandats, politiques et programmes des divisions et unités départementales pour garantir l'intégration du genre | Experts en genre DFGD DTI GFP | | Examen et analyse | Preuve et niveau de réponse au genre | Mandats, politiques, programmes et processus des départements, divisions et unités sensibles aux différences entre les hommes et les femmes | |
| | | | | Mémos Réunions Discussions focalisées | Preuve de la sensibilité au genre à tous les niveaux | Directive à toutes les divisions, unités et personnel pour intégrer le genre | |
| | Désigner un Point focal de genre pour DSA | Experts en genre DFGD DTI GFP | | Processus de sélection démocratique et sensible au genre | Référence prouvée de sensibilité au genre dans les engagements précédents | GFP désigné | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | Examiner les descriptions de poste pour refléter l'intégration du genre comme fonction essentielle pour tous les membres du personnel | Experts en genre DFGD DTI GFP | | Examen | Niveau de réponse | Descriptions d'emploi répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes | |
|---|--|--|--|--|---|---|--|
| Suivre les progrès réalisés dans l'intégration du genre dans leurs politiques, stratégies, programmes et activités, et générer des informations pour la prise de décision | Utiliser le protocole SDGEA et les autres instruments pertinents et l'audit du genre. Développer des repères et des indicateurs de performance pour le suivi et l'évaluation de l'intégration du genre et de l'autonomisation des femmes dans les questions sociales | Experts en genre DFGD DTI GFP | | Audit de genre utilisant le protocole et SDGEA | Repères et indicateurs disponibles Rapport sur M&E | Repères et indicateurs développés et utilisés pour suivre et évaluer les progrès dans l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes dans les processus sociaux. | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| DIRECTION DE PAIX ET DE SECURITE (DPS) | | | | | | | |
|--|--|-------------------------------|--|--------------------------------------|--|---|------------------------------|
| But | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Renforcer la capacité du DPS et ses institutions reliées pour intégrer le genre dans ses politiques, stratégies, processus et programmes | Sensibilisation sur le genre des décideurs, y compris le Commissaire, Directeur, PSC, Panel des sages | | Sensibilité sur le genre démontrée parmi les décideurs | Ateliers et séminaires | Sensibilité sur le genre démontrée parmi les décideurs | <ul style="list-style-type: none"> Une meilleure compréhension du genre et de l'autonomisation des femmes en rapport avec la paix et la sécurité en Afrique | |
| | Former les chefs de division, unités, consultants en service, chefs de missions et opérations de maintien de la paix sur l'intégration du genre dans les politiques, stratégies programmes et opérations | Cours de formation sur mesure | | Nombre et sexe des personnes formées | | <ul style="list-style-type: none"> Compétences analytiques du genre acquises par les chefs de divisions, missions et consultants Politiques, programmes, processus et opérations répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|---|--|
| | <p>Développement d'outils sur mesure d'intégration du genre et directives pour la paix et la sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse de politique de genre ▪ Genre & PCRD, ▪ Genre, droits de l'homme et assistance humanitaire ▪ Genre, défense et sécurité ▪ Genre et opérations de paix | <p>Equipe multidisciplinaire d'experts en genre utilisés pour développer les outils</p> | | <p>Disponibilité et niveau d'utilisation des outils spécifiques au secteur</p> | | <p>Outils développés, disséminés et utilisés pour la formation et l'analyse et développement de politique</p> | |
|--|---|---|--|--|--|---|--|

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| DIRECTION DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE (DTI) | | | | | | | |
|--|--|----------------------|--------------------|-------------------------|--|---|------------------------------|
| But | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Exploiter les engagements des gouvernements et traiter les questions de genre dans la politique et le programme régionaux et internationaux de commerce | Encourager les CER et les Etats membres pour incorporer les groupements d'organisations nationales d'affaires de femmes et dans les négociations de commerce | DTI & DFGD | | Ateliers et séminaires | Nombre d'ateliers et de séminaires effectués | Accords commerciaux sensibles aux différences entre les hommes et les femmes | 50,000 |
| Créer une plateforme au niveau du continent pour les femmes producteurs/ commerçantes de façon à promouvoir et faciliter les liens de production et de marketing régionaux et continentaux | Organiser des conférences annuelles pour les femmes commerçantes pour l'Afrique | DT & DFGD | | Une conférence annuelle | Nombre d'ateliers et de séminaires et composition des participants à la conférence | Rapports et recommandations de la conférence sur la manière d'améliorer le commerce et l'environnement d'affaires pour les femmes en Afrique. Ce rapport et les recommandations seront présentés au conseil des ministres du commerce | 100,000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|---|--|-----------------------------|---------------------------|------------------------------------|--|--|-------------------------------------|
| Garantir que les questions de GEWE sont abordées de manière adéquate dans toutes les questions/programmes de commerce | Organiser des ateliers et séminaires de sensibilisation sur le genre pour toutes les divisions de commerce à la Commission de l'UA, CER, Etats membres | DT & DFGD, CER EM | | Ateliers et séminaires | Rapports des ateliers et séminaires de sensibilisation | Réflexion des politiques sensibles au genre aux niveaux de la Commission de l'UA et CER et pratiques au niveau des états membres | 100,000 |
| INFRASTRUCTURE, ENERGIE ET TIC (IE&I) | | | | | | | |
| But | Aborder les questions de GEWE | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Renforcer la capacité d'IE&I pour intégrer le genre dans ses politiques et stratégies | Former l'unité, le personnel technique sur le genre dans l'IE&I | DFGD et IE&I | | Atelier Séminaires Formation | Référence au genre dans leur politique | Compréhension de l'autonomisation des femmes en rapport avec IE&I | |
| | Sensibiliser les décideurs aux questions de genre | | | | | | |
| Renforcer la capacité pour augmenter le nombre de femmes pour améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes | Recruter plus de femmes | IE&I | | Encourager les femmes candidates | Femmes dans le département | Femmes représentées dans les départements | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| DIRECTION DE L'ADMINISTRATION ET DU DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES (DAHRD) | | | | | | | |
|--|--|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------------|--|--|-------------------------------------|
| But | Intégrer les questions du genre dans tous les organes de l'UA | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| | | DFGD & DAHRD | | | Développer les outils et directives sur mesure d'intégration du genre et gestion des ressources humaines et recrutement : <ul style="list-style-type: none"> • Genre et développement du personnel • Genre et facilités et services • Genre et harcèlement sexuel • Politique de l'UA et mesures disciplinaires pour le harcèlement sexuel | Outils développés, disséminés et utilisés dans la gestion des ressources humaines | 100 000 |
| Intégrer les questions du genre dans l'administration et le développement des RH | Sensibilisation sur le genre pour les décideurs, y compris le Vice-président, le conseiller technique et les consultants en recrutement Organiser des séminaires et ateliers pour la sensibilisation des décideurs sur les questions de genre | DFGD & DPS | | Ateliers, séminaires, consultations | Intégration améliorée du genre | <ul style="list-style-type: none"> • Meilleure compréhension du genre et de l'autonomisation des femmes dans l'administration et le développement des ressources humaines | 10 000 |
| | | DFGD & DAHRD | | | Former les chefs de | <ul style="list-style-type: none"> • Compétences | 75 000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|--|--------------|--|--|--|---|--------|
| | | | | | divisions, unités, personnel technique sur l'intégration du genre dans les politiques de RH, stratégies et programmes | d'analyse du genre acquises par les chefs de divisions et le personnel technique <ul style="list-style-type: none"> • Politiques et programmes de RH répondant aux besoins des hommes et des femmes à l'UA | |
| | | DAHRD & DFGD | | | Assistance technique pour l'intégration du genre dans l'administration et le développement des ressources humaines. Le DFGD collabore avec DAHRD pour identifier les problèmes de genre dans l'administration et le développement des ressources humaines, et travaille avec DAHRD pour y répondre | <ul style="list-style-type: none"> • Processus d'AHRD répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes • Collaboration renforcée entre DFGD & DAHRD | 50 000 |
| Plaider pour un environnement de travail à l'UA répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes | | DAHRD & DFGD | | | Organiser une étude sur le niveau de harcèlement sexuel et identifier les stratégies pour faire face au problème. | Etudier le rapport avec les recommandations pour répondre au harcèlement sexuel à l'UA | 75 000 |
| | | | | | Sur la base des résultats de l'étude ci-dessus, concevoir et mettre en œuvre un programme de plaidoyer pour un environnement de travail sensible aux différences entre les hommes et les femmes | <ul style="list-style-type: none"> • Programme de plaidoyer pour un environnement de travail favorable pour les femmes et répondant aux besoins des hommes et des femmes | 50 000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|--|----------------|--|--|---|---|--------|
| Garantir la responsabilité pour l'intégration du genre dans l'administration et le développement des ressources humaines | | DAHRD & DFGD | | | Examen des mandats, politiques et programmes des directions, divisions et unités pour garantir l'intégration du genre | Mandats, politiques, programmes et processus des directions et unités plus sensibles aux différences entre les hommes et les femmes | 25 000 |
| | | Vice-président | | | Directive du vice président au DAHRD sur l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes | Directive à toutes les divisions, unités et personnel pour intégrer le genre | 0 |
| | | Vice-président | | | Désigner un Point focal de genre pour DAHRD | GFP désigné | 0 |
| | | DAHRD & DFGD | | | Examiner les descriptions de poste pour refléter l'intégration du genre comme fonction essentielle pour tous les membres du personnel à la Commission de l'UA | Descriptions d'emploi répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes | 0 |
| Suivre les progrès réalisés dans l'intégration du genre dans l'administration et la gestion des ressources humaines | | DAHRD & DFGD | | | Utiliser le protocole, SDGEA et l'audit de genre, développer des repères et des indicateurs de performance pour suivre et évaluer l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes et la réalisation des principes de la parité entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de la Commission de l'UA | Repères et indicateurs développés et utilisés pour suivre et évaluer les progrès sur l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes et la réalisation du principe de parité entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de la Commission de l'UA | 75 000 |
| DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES, SCIENCE ET TECHNOLOGIE (DHRS&T) | | | | | | | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| But | | | | | | | |
|---|---|----------------------|--------------------|---|---|--|------------------------------|
| Intégrer le genre et l'autonomisation des femmes dans les politiques, stratégies, programmes et processus de HRS&T en Afrique | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Sensibiliser le personnel de HRST sur l'importance des questions de genre | Organiser les ateliers sur la sensibilisation sur le genre pour le personnel de direction, y compris le commissaire, Directeur, représentants des comités techniques spécialisés | DFGD & DHRS&T | | ateliers, séminaires et journées de réflexion | Nombre d'initiatives Nombre, niveau et sexe des personnes assistant aux séminaires, réunions et journées de réflexion | <ul style="list-style-type: none"> Meilleure compréhension du genre et de l'autonomisation des femmes dans l'administration et le développement des ressources humaines, science et technologie | 2008 10 000 |
| | Former les divisions et unités sur le concept d'intégration du genre dans les politiques, stratégies, programmes et projets | DFGD & HRS&T | | Cours de formation | Nombre de personnes formées Niveau de connaissances, pratique | <ul style="list-style-type: none"> Compétences analytiques du genre acquises par les chefs de divisions, et consultants Politiques, programmes et processus répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes. | 2009 75 000 |
| | Développer des outils et des directives sur mesure sur l'intégration du genre dans : . Science et technologie . Genre et TIC . Genre et politiques et programmes d'éducation | DFGD & HRS & T | | Consultations à multiples parties prenantes/multidisciplinaires | <ul style="list-style-type: none"> Niveau de réponse aux besoins des hommes et des femmes des outils développés dans les disciplines pertinentes | <ul style="list-style-type: none"> Outils développés, disséminés et utilisés Participation développée des femmes en S&T Politiques et programmes d'éducation sensibles aux différences entre les hommes et les femmes | 2008 250 000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|---|--|-------------------|--|--|---|--|---------------------|
| | Valider les indicateurs sur les questions de genre | HRS&T & DFGD | | Processus de consultation | Installation du système de gestion du genre | Indicateurs validés | 2008-2011 50 000 |
| | Collaborer étroitement avec DFGD sur les activités du département | | | Coopération et collaboration | Niveau de sensibilité au genre dans les politiques et opérations du département Preuve de collaboration entre les départements | <ul style="list-style-type: none"> Processus de paix répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes. Collaboration renforcée entre DFGD et DHRS&T | |
| Plaider pour et renforcer la capacité pour l'intégration des normes pertinentes du Protocole et SDGEA dans les ressources humaines, science et technologie en Afrique | Réaliser une étude sur la situation et le niveau de participation des femmes dans la science et la technologie en Afrique. | HRS&T & DFGD | | Recherche/étude | Rapport disponible. Preuve des idées indigènes sur l'intégration du genre | Rapport d'étude avec recommandations sur la participation des femmes dans la science et la technologie | 75 000 |
| | Sur la base des résultats de l'étude ci-dessus, concevoir et mettre en œuvre un programme de plaidoyer et de bourse pour encourager la participation des femmes à la science et technologie en Afrique | HRS&T & DFGD | | Processus de consultation avec les parties prenantes et les partenaires stratégiques | Impact du programme de plaidoyer sur les femmes Nombre de femmes bénéficiant de la bourse | <ul style="list-style-type: none"> Un programme de plaidoyer sur les femmes, la science et la technologie mis en œuvre Plan de bourse pour les femmes, la science et la technologie mis en place | 500 000 |
| Garantir la responsabilité pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes dans la science et la technologie | Examen des mandats, politiques et programmes des départements, divisions et unités pour garantir l'intégration du genre | HRS&T & DFGD | | Examen et analyse | Preuve et niveau de réponse au genre | Mandats, politiques, programmes et processus du département et des unités plus sensibles aux différences entre les hommes et les femmes | 25 000 |
| | Désigner un Point focal de genre pour HRS&T | Commissaire HRS&T | | Processus de sélection démocratique et sensible au genre | Référence prouvée de sensibilité au genre dans les engagements précédents | GFP désigné | 0 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------|-----------------------------|--|---|---|-------------------------------------|
| Suivre les progrès réalisés dans l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes dans les politiques et programmes HRS&T | Utiliser le protocole, SDGEA et l'audit de genre, développer des repères et des indicateurs de performance pour suivre et évaluer l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes dans les politiques, programmes et projets de ressources humaines, science et technologie | HRS&T & DFGD | | Audit de genre utilisant le protocole et SDGEA | Repères et indicateurs disponibles Rapports sur M&E | Repères et indicateurs développés et utilisés pour suivre et évaluer les progrès dans l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes à travers la science et la technologie. | 75 000 |
| CONSEIL DE PAIX ET DE SECURITE (PSC) | | | | | | | |
| But | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Opérationnaliser la mise en œuvre de l'Article 2 de SDGEA sur la Résolution 1325 de l'ONU | <p>Exécuter la sensibilisation sur l'article 2 de SDGEA sur UN REC 1325</p> <ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des capacités des soldats de maintien de la paix - Développer le manuel des soldats de maintien de la paix | DFGD PSC DPS | Juillet 2009 - juillet 2010 | Ateliers, Séminaires, Mission Identification des fossés à l'Article 2 | Ateliers organisés Liste des participants Rapports des ateliers Audit sur le genre Abrégé des interventions pour le genre Rapports d'analyse | PSC Compréhension des Articles 2,3,4 de SDGEA Engagement du PSC à mettre en œuvre UN Ros 1B25 | 100,000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|---|--|--------------------|-----------------------------|--|---|--|-----------|
| Opérationnaliser la mise en œuvre de l'Article 3 de SDGEA sur les enfants soldats | Exécuter la sensibilisation sur l'article 3 de SDGEA sur les enfants soldats Sensibiliser les décideurs sur les enfants soldats | DFGD PSC DPS | Juillet 2010 - juillet 2011 | Identification des fossés entre les sexes à l'Article 3 Ateliers Séminaires Mission | Ateliers organisés Liste des participants Rapports des ateliers Audit sur le genre Abrégé des interventions pour le genre Rapports d'analyse | | |
| Opérationnaliser la mise en œuvre de l'article 4 sur la lutte contre la violence envers les femmes dans les situations de conflit | Exécuter l'atelier de sensibilisation sur l'article 4 de SDGEA sur la violence contre les femmes Renforcer la capacité des soldats de maintien de la paix pour l'élimination de la violence contre les femmes | DFGD PSC DPS | Juillet 2011 - juillet 2012 | Mettre en œuvre l'intervention spécifique pour le genre dans le cadre de l'article 2,3,4 de SDGEA | Ateliers organisés Liste des participants Rapports des ateliers Audit sur le genre Abrégé des interventions pour le genre Rapports d'analyse | | |
| Mettre en œuvre l'Article 2, 3 & 4 de SDGEA sur la Résolution de l'ONU 1325 | Mettre en œuvre 2,3,4 de SDGEA Suivre et faire un rapport sur la mise en œuvre | | Juillet 2009 - juillet 2012 | Analyse de genre de l'article 2,3,4 | - Fossés entre les sexes comblés | Interventions sur le genre mises en œuvre Avancement sur l'égalité entre les hommes et les femmes | 5,000.000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| PAP | | | | | | | |
|---|--|------------------------------------|--|--|--|---|------------------------------|
| But | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Exiger des comptes de la Commission de l'UA, organes et CER pour les instruments d'égalité entre les hommes et les femmes | Préparation de rapports au PAP annuellement par : <ul style="list-style-type: none"> - Commission - Organes - CER Présenter au PAP Mise en œuvre de SDGEA, CA (4L) et protocole aux membres du PAP | Commission Organes individuels CER | Sessions de mars et de novembre du PAP | Soumission au sous-comité du PAP sur le genre Présentation verbale au parlement du PAP Débat parlementaire sur les rapports Décisions du PAP sur le genre | Nombre de rapports Qualité des rapports Présentations faites Résultats parlementaires | Rapports sur le genre au PAP Décisions du PAP sur le genre sur la base des rapports Texte sur le genre en AAMSEN Décisions du PAP sur le genre Recommandations par le PAP à la conférence Rôle de procédure du PAP dans la sécurité, action d'affirmation & ... des femmes | 100,000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| ECOSOC | | | | | | | |
|--|--|--|---------------------------------|--|---|--|------------------------------|
| But | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Plaider pour et suivre la mise en œuvre du protocole SDGEA sur les droits des femmes et la parité... | <ul style="list-style-type: none"> - Lancer ECOSOC - Examiner les rapports de SDGA - Assister les états membres dans la préparation de rapports sur SDGEA - Fournir l'appui aux états membres dans la domestication du protocole - Plaider pour le principe de parité à travers l'adoption d'action affirmative - Intégrer les femmes dans le débat du gouvernement de l'union et de l'intégration | Groupe du genre <ul style="list-style-type: none"> - CIDO - ECOSOC - WDGG - ECOSSOC | A partir de janvier 2003 à 2017 | Analyse de rapport Réunions Participation Rapports des états membres Rapports de plaidoyer Missions Traduction du protocole SDGEA & CA dans la langue locale | Rapports <ul style="list-style-type: none"> - Résultats de l'action affirmative - Domestication des instruments de l'UA - Rapports de mission | Mouvement vers la parité <ul style="list-style-type: none"> - sensibilisation sur les protocoles SDGEA & CA - Connaissance des instruments de l'UA - Plus de responsabilité par les états membres - Appropriation des instruments de l'UA par les citoyens africains | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| COUR AFRICAINE DE JUSTICE (ACJ) | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------|---------------------------|---|---|--|-------------------------------------|
| But | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| Appliquer la conformité sur les violations des droits humains des femmes, le protocole & SDGEA | <ul style="list-style-type: none"> - Organiser des audiences publiques sur les violations - Prendre des actions sur les violations signalées - Prononcer le jugement nécessaire pour les infractions - Compenser les victimes | - CA justice | A partir de juillet 2009 | <ul style="list-style-type: none"> Audiences publiques Audience au tribunal Audiences spéciales Visites de site | <ul style="list-style-type: none"> - Jugements - Enregistrement des procédures - Preuve de réparation - Audience spéciale | <ul style="list-style-type: none"> - Jugements sensibles au genre - Compensation - Réformes de loi - Tribunaux spéciaux pour les victimes de VAW | 200,000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| CER | | | | | | | |
|-----------|------------------|----------------------|--------------------|---------------------|----------------------|--------------------------------|------------------------------|
| But | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| | | | | | | | |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| ETATS MEMBRES | | | | | | | |
|---|---|--|--------------------------|---|---|---|------------------------------|
| But | | | | | | | |
| Objectifs | Activités (Quoi) | Responsabilité (Qui) | Calendrier (Quand) | Stratégie (Comment) | Indicateurs (Mesure) | Résultats attendus (Résultats) | Budget estimé \$EU (Combien) |
| continents Mettre en œuvre les engagements mondiaux/régionaux sur l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes au niveau national | <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les programmes mettant en application les engagements de Beijing et de Dakar - Accélérer les programmes nationaux existants sur la mise en œuvre de Beijing/Dakar - Adopter les politiques répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes, ex. action affirmative - Adopter la budgétisation de genre pour GEWE | <ul style="list-style-type: none"> - Ministres des femmes et du genre - Ministres des finances | A partir de janvier 2009 | Examens des études de base Plaidoyer pour l'action affirmative et budget pour le genre pression pour les politiques de GEWE Renforcement des capacités | Rapports Budget de genre Adoption de l'action affirmative Nouveaux programmes sur GEWE | Mise en œuvre accélérée des engagements avancement du statut des femmes mouvement vers la parité mouvement vers l'égalité entre les hommes et les femmes | 500,000 |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| | | | | | | | |
|---|---|--|---------------------------------|---|--|--|------------------|
| <p>Accélérer la mise en œuvre des engagements de l'UA dans le cadre de SDGEA et du protocole</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Domesticuer SGDEA et le protocole - Incorporer le protocole dans la législation nationale - Mettre en œuvre le principe de parité | <ul style="list-style-type: none"> - Bureau du président - Ministères des femmes et du genre - Secrétariat du MAEP - Ministres de la justice | <p>A partir de janvier 2009</p> | <p>Plaidoyer au niveau national Renforcement des capacités dans les engagements Plaider pour plus de ressources</p> | <p>Dialogues nationaux Participation dans l'écriture de rapports Questionnaire du MAEP pour induire GEWE</p> | <p>Mise en œuvre accélérée des engagements avancement du statut des femmes mouvement vers la parité mouvement vers l'égalité entre les hommes et les femmes</p> | <p>5,000,000</p> |
| <p>Présenter des rapports régulièrement sur la mise en œuvre de ... mondiaux et régionaux à la conférence</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Développer un mécanisme national de rapports sur SDGEA & protocole - Incorporer SDGEA & protocole | <ul style="list-style-type: none"> - Bureau du président. Secrétariat du MAEP - Ministère des femmes et du genre | <p>A partir de janvier 2009</p> | <p>Rapports de SDGEA Rapports de synthèse Rapports du MAEP</p> | <p>Rapports réguliers Plus de pays présentant de bons rapports</p> | <p>plus de ratifications plus de rapports et rapports meilleurs sur SDGEA lois changées au niveau national à GEWE Composantes de genre dans les rapports du MAEP</p> | <p>200,000</p> |

Plan d'Action – Politique de l'UA en matière de Genre – Révisé (Atelier Nazareth)

| UA et ORGANES |
|--|
| Etape 1 : Effectuer une évaluation des besoins de genre pour chaque secteur, impliquant le niveau professionnel, programmatique, des chercheurs et du Secrétariat |
| Etape 2: La conception de nouveaux projets doit inclure un budget pour engendrer le programme de chaque secteur pour inclure des objectifs relatifs au genre et des indicateurs pour mesurer les contributions masculines et féminines et des bénéficiaires pour garantir l'équité dans l'accès au partage des bénéfices (Les plans existants peuvent être révisés pour inclure les budgets d'intégration du genre) |
| Etape 3: Garantir la réponse concernant le genre au niveau du secrétariat et du secteur dans toutes les activités de direction, comme le recrutement du personnel, la prise de décision, la formation, les rapports, les plans annuels et la participation, y compris dans les comités directeurs et techniques |
| Etape 4: Suivre la mise en œuvre de l'intégration du genre pour garantir de manière continue que les hommes et les femmes, les garçons et les filles sont impliqués à parts égales dans la mise en œuvre de tous les projets de l'UA et qu'ils en bénéficient de la même manière, que leurs problèmes sont traités et qu'ils sont consultés de manière équitable. |
| Etape 5 : Evaluer les politiques, programmes, projets, direction et pratiques de l'UA pour saisir les différents impacts qu'elles ont sur les hommes et les femmes, les garçons et les filles en utilisant des équipes d'évaluation avec équilibre entre les hommes et les femmes, et en recueillant les données non regroupées. |