

## Le Fonds de l'Initiative Elsie

### Premier cycle de programmation - *Recommandations sur les exigences relatives aux propositions détaillées*

*Les propositions détaillées doivent inclure les informations suivantes. De plus, toutes les données fournies doivent être ventilées par sexe.*

<b>Titre du projet :</b>			
<b>Description du projet<sup>1</sup> :</b>			
<b>Localisation du projet<sup>2</sup> :</b>			
<b>Date de début prévue :</b>		<b>Date de fin :</b>	
<b>Durée du projet :</b>			
<b>Nom du/des bénéficiaire(s) :</b>			
<b>Organisations bénéficiaires directes</b>			
<b>Coût total du projet en USD :</b>			
<b>Répartition par organisme des Nations Unies participant/Autres partenaires :</b>	<b>Nom :</b>	<b>USD :</b>	
<b>Points de contact du projet</b>	<b>Nom :</b>		
	<b>Adresse :</b>		
	<b>Téléphone</b>		
	<b>E-mail :</b>		
<b>Points de contact du projet</b>	<b>Nom :</b>		
	<b>Adresse :</b>		
	<b>Téléphone</b>		
	<b>E-mail :</b>		
<b>Points de contact du projet</b>	<b>Nom :</b>		
	<b>Adresse :</b>		
	<b>Téléphone</b>		
	<b>E-mail :</b>		
<b>Partenaires d'exécution (PE) supplémentaires -</b>			

<sup>1</sup>Une phrase/un court paragraphe décrivant la portée et l'objectif du projet

<sup>2</sup>Pays/Région

<b>organisations gouvernementales/non- gouvernementales<sup>3</sup></b>	
---	--

- 1. Résumé analytique.** Un résumé analytique contient un résumé complet de toutes les sections axées sur l'importance et la pertinence du projet, sa contribution aux priorités nationales et aux engagements internationaux, les résultats attendus, les bénéficiaires visés, les donateurs et les partenaires d'exécution (PE). Prendre en considération les aspects suivants :
- Justification du projet – identification et explication des obstacles que ce projet vise à surmonter.
  - Lorsqu'une évaluation des obstacles n'a pas été demandée/réalisée (lors du premier cycle de programmation), fournir une justification détaillée pour chaque projet.
  - Lorsqu'une évaluation des obstacles a été effectuée, décrire comment les résultats ont éclairé la conception du projet et son impact.
  - Comment le projet permettra-t-il de garantir une augmentation continue du nombre de femmes en uniforme déployées ?
  - Quels sont les éléments d'innovation de ce projet ?
  - Qui sont les partenaires d'exécution (PE) - Organisation gouvernementale/non gouvernementale/organisme des Nations Unies participant ?
  - Quelle modalité de financement est visée : Financement de projet - qui peut comprendre une évaluation des obstacles ; une prime pour les unités fortement paritaires (GSU - *Gender Strong Unit*) ou une combinaison des deux modalités.
- 2. Analyse de la situation.** Fournir une brève analyse factuelle de la Théorie du changement<sup>4</sup>. Décrire le contexte économique, social, politique, environnemental et institutionnel du projet. Cette analyse devrait identifier les défis à relever dans cette proposition et fournir des données spécifiques, actuelles et ventilées sur ces défis, les principaux facteurs de causalité et les interventions nécessaires et suffisantes pour atteindre les résultats prévus.
- 3. Stratégies de mise en œuvre.** Expliquer comment le projet va entreprendre les activités de façon à garantir l'obtention la plus efficace et efficiente des résultats visés.
- Décrire les mesures à prendre pour s'assurer d'un bon rapport coût-efficacité du projet et que les ressources seront utilisées de manière économique.
  - Fournir des détails sur toutes les contributions financières et en nature des autres parties lorsqu'elles sont fournies ou annoncées.
- 4. Cadre de résultats du projet (voir l'exemple de cadre à l'annexe A), notamment :**
- **Données de référence - à fournir si elles sont disponibles**

<sup>3</sup>Les fonds seront-ils versés directement à un gouvernement ou à une agence des Nations Unies, ou aux deux ? En cas de mise en œuvre directe par des entités nationales, indiquez qui est « l'Entité de coordination gouvernementale » ainsi que toute autre « Entité nationale » devant recevoir des fonds.

<sup>4</sup>Décrire comment les activités à entreprendre mèneront aux changements ou aux résultats à moyen et à long terme que le projet cherche à apporter ou à changer

- Nombre actuel et pourcentage de femmes dans les forces armées nationales et/ou les services de police (forces régulières et de réserve), y compris faisant apparaître les différents échelons/niveaux
  - Planification du déploiement et engagements pour les 2 prochaines années pour l'armée et/ou la police.
  - **Résultat/s**<sup>1</sup>. Faire la liste de tous les résultats auxquels ce projet contribuera et inclure une description de la façon dont le projet contribuera à chaque résultat, ainsi que l'augmentation continue du nombre de femmes en uniforme déployées au fil du temps.
  - **Indicateurs**. Fournir les données de référence actuelles (nombre et pourcentage de femmes) pour chaque indicateur.
  - **Prime aux unités fortement paritaires**. Lorsqu'une prime aux unités fortement paritaires est demandée, les informations supplémentaires énumérées à l'Annexe B doivent être fournies.
- 5. Modalités de gestion et de coordination du projet.** Cette section répertorie les organisations participantes directes et leurs partenaires d'exécution (internationaux et locaux), ainsi que les sous-traitants. Elle fournit des détails sur la coordination du projet et une brève justification de ces choix, sur la base du mandat, de l'expérience, du savoir-faire local et des capacités existantes des partenaires d'exécution. Cette section devrait également fournir des détails sur l'équipe de mise en œuvre du projet, y compris les postes et les fonctions et expliquer si/quels postes seront financés par le projet (y compris le pourcentage de ces postes qui sera financé par des ressources du Fonds Elsie).

**Remarque :** Les candidats peuvent engager des sous-traitants, y compris des organisations de la société civile (OSC), pour soutenir la mise en œuvre du projet. Les candidats sont fortement encouragés à collaborer avec l'équipe des Nations Unies de leur pays, le Département des opérations de maintien de la paix (DOMP) des Nations Unies et leurs partenaires bilatéraux pour élaborer des propositions qui tirent parti des fonds, des compétences, des connaissances et des efforts de multiples contributeurs.

- 6. Exigences en matière de gestion des risques, suivi-évaluation et établissement de rapports**
- Gestion des risques – fournir une liste des principaux risques spécifiques au projet, évaluer le niveau de risque pour le succès du projet (faible, moyen et élevé) associé à chacun, et une explication de la façon dont ils seront gérés. Inclure des détails sur l'approche à adopter pour mettre à jour les risques et sur la façon dont les ajustements du projet seront effectués. Inclure toutes les questions relatives au principe « Ne pas nuire » et les mesures d'atténuation du projet
  - Suivi et évaluation (S&E)
    - Quelle est l'approche de S&E pour le projet, y compris l'expertise de S&E dans l'équipe de projet et les principaux moyens et le calendrier de collecte des données ?
    - Fournir des détails sur le cadre de suivi et d'évaluation du projet.
  - Stratégie de sortie du projet/durabilité - Décrivez la stratégie du projet pour garantir que le projet sera achevé à la fin de la durée du projet. Ces plans pourraient inclure (mais sans s'y

limiter) : des mesures de durabilité, des accords avec d'autres donateurs pour un financement de suivi ou la fin des activités qui n'ont pas besoin de soutien supplémentaire.

- 7. Exigences en matière de plan de travail, budget détaillé et politique comptable et de procédures.** Un plan de travail détaille les activités à mener, le partenaire d'exécution responsable, les délais et les contributions prévues des organisations participantes des Nations Unies. Prendre en considération les aspects suivants :
  - Indiquer des délais et des budgets détaillés pour chaque phase du projet.
  - Confirmer la capacité du partenaire d'exécution à recevoir des fonds directement du Bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires (MPTFO).
  - Les systèmes comptables permettent-ils l'enregistrement des transactions financières des agences des Nations Unies, notamment la répartition des dépenses en fonction des différentes composantes, des catégories de décaissement et des sources de financement ?
  - Existe-t-il des contrôles pour la préparation et l'approbation des transactions, garantissant que toutes les transactions sont correctement effectuées et expliquées ?
  - Le grand livre et les livres auxiliaires font-ils l'objet d'un rapprochement au moins une fois par mois, et des explications sont-elles fournies pour les éléments de rapprochement significatifs ?
  - Quels mécanismes d'établissement de rapports financiers, de suivi et de responsabilisation sont en place pour suivre l'utilisation des fonds ?
  - Quelles sont les exigences légales en place en matière de rapports et d'audit ?
  
- 8. Conformité avec les critères d'éligibilité des termes de référence du Fonds Elsie**
  - La proposition détaillée est signée par le ministre de la Défense, de l'Intérieur, des Affaires étrangères ou le chef de la police ou des forces de défense – ce qui démontre clairement l'appropriation par le pays.
  - Répond aux exigences de la [Politique de diligence voulue en matière de droits de l'Homme des Nations Unies](#) – HRDDP (si nécessaire, sera menée séparément entre ONU Femmes/le Bureau de pays des Nations Unies et le pays fournissant des contingents ou du personnel de police/l'organisme des Nations Unies participant).
  - Répond aux exigences de l'[Approche harmonisée des transferts d'espèces du PNUD](#) - HACT (si nécessaire, sera menée séparément entre ONU Femmes/le Bureau de pays des Nations Unies et le pays fournissant des contingents ou du personnel de police/l'organisme des Nations Unies participant)
  
- 9. Évaluation des obstacles (une fois qu'elle est achevée)**
  - Indiquer si une évaluation des obstacles utilisant la méthodologie du DCAF ou une méthodologie équivalente a été réalisée et, si oui, quand elle a été achevée (par exemple janvier 2020).
  - Si une évaluation des obstacles a été effectuée, fournissez un résumé des résultats.
  - S'engager à permettre au Secrétariat du Fonds d'utiliser les données de cette évaluation pour compiler un rapport de synthèse anonyme.

**10. Leçons tirées et analyses**

- Quels sont les projets visant à enregistrer et partager les leçons tirées et les analyses, notamment avec d'autres pays fournissant des contingents ou du personnel de police/centres de formation régionaux ?
- Comment l'apprentissage et les leçons tirées seront-ils systématiquement enregistrés dans les systèmes de gestion des connaissances et d'apprentissage de l'organisation ?

**Annexe A : Cadre de résultats du projet (toutes les données doivent être ventilées par sexe)**

Résultats	Produits	Indicateurs	Moyens de vérification/fréquence de collecte	Indicateurs clés par année (2020/2021/2022)
<b>Résultat 1. Meilleure connaissance des obstacles spécifiques à chaque pays entravant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU</b>	<b>1.a.</b> Évaluation des obstacles commandée ou entreprise par le pays fournissant des contingents ou du personnel de police	1.1. Nombre de pays fournissant des contingents ou du personnel de police ayant procédé à une évaluation systématique des obstacles au déploiement de femmes Casques bleus en uniforme dans leur contexte national spécifique (armée/police)		
		<i>Données de référence :</i>		
		<i>Cible :</i>		
		1.2. Nombre de rapports accessibles au public sur les obstacles à une participation plus significative des femmes en uniforme aux opérations de paix des Nations unies		
		<i>Données de référence :</i>		
		<i>Cible :</i>		
<b>Résultat 2. Accroissement de la mobilisation active des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU.</b>	<b>2.a.</b> Pour chaque projet réalisé, visant à réduire les obstacles spécifiques au déploiement de femmes Casques bleus en uniforme - identifié dans les évaluations des obstacles - identifié par d'autres moyens	2.1. Nombre et pourcentage de femmes Casques bleus en uniforme déployées à l'achèvement du projet, par rapport à la contribution moyenne sur trois ans avant le début du projet		
		<i>Données de référence :</i>		
		<i>Cible :</i>		

		2.2. Nombre et pourcentage de femmes Casques bleus déployées <i>deux ans après l'achèvement du projet</i> , par rapport à la contribution moyenne sur trois ans avant le début du projet		
		<i>Données de référence :</i>		
		<i>Cible :</i>		
		2.3. Ratio femmes/hommes d'officiers supérieurs de l'armée et de la police (rangs équivalents à Major et supérieurs) déployés dans les opérations de paix des Nations Unies à l'achèvement du projet, par rapport à la moyenne sur 3 ans avant le début du projet		
		<i>Données de référence :</i>		
		<i>Cible :</i>		
	2.b. Remboursement de tout ou partie des coûts supplémentaires occasionnés par le déploiement d'unités fortement paritaires	2.4. Nombre d'unités fortement paritaires remboursées		
		<i>Données de référence :</i>		
		<i>Cible :</i>		
	2.c. Paiement incitatif reçu pour le déploiement d'une ou de plusieurs unités fortement paritaires	2.4. Nombre d'unités fortement paritaires déployées		
		<i>Données de référence :</i>		
		<i>Cible :</i>		

<b>3. Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que femmes Casques bleus.</b>	3.a. Lancement de campagnes de recrutement pour les forces armées nationales et les services de police qui incluent des messages pour les femmes	3.1. Nombre et pourcentage de femmes recrutées dans les forces armées et les services de police nationaux, par rapport à la moyenne sur 3 ans avant le début du projet		
		<i>Données de référence :</i>		
		<i>Cible :</i>		
	3.b. Renforcement des capacités des femmes en uniforme dans les forces armées nationales et les services de police	3.2. Nombre et pourcentage de femmes recrutées dans les forces armées et les services de police nationaux, par rapport à la moyenne sur 3 ans avant le début du projet		
		<i>Données de référence :</i>		
		<i>Cible :</i>		
3.c. Sensibilisation accrue des femmes en uniforme dans les forces armées nationales et les services de police concernant les possibilités de déploiement des Nations Unies, les critères de déploiement, les coûts et avantages, et mis en œuvre des éventuelles procédures de candidature applicables	3.3. Nombre de femmes dans les forces armées ou les services de police nationaux qui ont reçu la formation nécessaire pour surmonter les obstacles au déploiement dans les opérations de paix des Nations Unies			
	3.4. Nombre de femmes dans les forces armées et les services de police nationaux qui ont été informées des possibilités de déploiement en tant que Casques bleus des Nations Unies, des coûts et avantages associés et des procédures de candidature pertinentes			
		<i>Données de référence :</i>		



		<i>Cible :</i>			
<b>4. Amélioration des conditions de travail des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU.</b>	4.a. Des projets d'innovation en mission visant à améliorer la <b>sécurité sur le lieu de travail</b> des femmes Casques bleus en uniforme déployés sont entrepris	4.1. Nombre et pourcentage de femmes Casques bleus en uniforme déployés qui ont accès à un équipement personnel adapté à leur sexe			
		<i>Données de référence :</i>			
		<i>Cible :</i>			
		4.b. Des projets « pilotes » en mission, testant des innovations dans les équipements ou les infrastructures, sont menés, afin de <b>réduire les obstacles</b> à la pleine participation des femmes Casques bleus en uniforme aux tâches de la mission	4.2. Nombre et pourcentage de sites de mission qui disposent d'installations sûres et sécurisées pour les femmes Casques bleus en uniforme déployés		
			<i>Données de référence :</i>		
			<i>Cible :</i>		
		4.1. Nombre et pourcentage de femmes Casques bleus en uniforme déployés qui ont accès à un équipement personnel adapté à leur sexe			
		4.2. Nombre et pourcentage de sites de mission qui disposent d'installations sûres et sécurisées pour les femmes Casques bleus en uniforme déployés			
		<i>Données de référence :</i>			
		<i>Cible :</i>			

	4.c. Projets pilotes visant à renforcer les <b>structures de soutien en mission</b> afin d'identifier et de résoudre les problèmes de déploiement liés au genre	4.5. Pourcentage de femmes Casques bleus en uniforme déclarant dans les enquêtes de sortie avoir été victimes de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle au sein de la mission, par rapport au pourcentage d'hommes Casques bleus en uniforme			
		<i>Données de référence :</i>			
		<i>Cible :</i>			
		4.d. <b>Amélioration des attitudes et des connaissances</b> relatives à l'égalité des sexes de tous les Casques bleus déployés	4.6. Pourcentage de femmes Casques bleus en uniforme déclarant dans les enquêtes de sortie avoir été victimes de discrimination fondée sur le genre au sein de la mission, par rapport au pourcentage d'hommes Casques bleus en uniforme		
			<i>Données de référence :</i>		
			<i>Cible :</i>		
		Pourcentage de femmes Casques bleus en uniforme déclarant dans les enquêtes de sortie :			
		4.3 que l'équipement fourni leur a permis de participer pleinement aux tâches assignées à la mission, par rapport au pourcentage d'hommes Casques bleus en uniforme			
		4.4 que les infrastructures physiques en mission leur ont permis de participer pleinement aux tâches assignées à la			

		<p>mission, par rapport au pourcentage d'hommes Casques bleus en uniforme</p> <p>4.5 qu'elles ont été victimes de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle au sein de la mission, par rapport au pourcentage d'hommes Casques bleus en uniforme</p> <p>4.6 qu'elles ont été victimes de discrimination fondée sur le genre au sein de la mission, par rapport au pourcentage d'hommes Casques bleus en uniforme</p>		
		<p><i>Données de référence :</i></p>		
		<p><i>Cible :</i></p>		
<p><b>Résultats transversaux – tous les résultats</b></p>	<p>Collecte de connaissances utiles à l'élaboration de politiques visant à accroître la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix des Nations unies</p>	<p>CC 1 Nombre d'articles de recherche factuelle publiés sur les obstacles à la participation des femmes aux opérations de paix par des groupes de réflexion, des universitaires et des instituts de recherche</p> <p>CC 2 Recommandations politiques et programmatiques mises en œuvre et normalisées aux niveaux national, régional et des Nations Unies</p>		
		<p><i>Données de référence :</i></p>		
		<p><i>Cible :</i></p>		

## Annexe B

**Propositions d'unités fortement paritaires<sup>ii</sup> – ces informations sont fournies uniquement pour les propositions d'unités fortement paritaires.** Les critères applicables à une proposition de prime ne sont pas prescriptifs ; il appartient au contraire aux candidats de déterminer la nature, la portée et la valeur de leur proposition, en tenant compte des directives suivantes :

- Quel est le délai pour le déploiement de la ou des unités fortement paritaires, notant qu'un déploiement dure généralement 12 mois et que la proposition de GSU peut être prolongée pendant deux périodes de déploiement supplémentaires ?
- Comment la prime aux unités fortement paritaires sera-t-elle réinvestie, par ex. dans des activités qui contribuent davantage aux objectifs du fonds ?
- Comment cette proposition augmentera-t-elle de manière tangible et substantielle le nombre de femmes en uniforme et leur pourcentage dans une unité constituée qui sera déployée dans une opération de maintien de la paix ?
- Comment les femmes seront-elles pleinement intégrées dans l'unité et contribueront-elles à l'exécution de son mandat et à l'ensemble des tâches qui lui seront confiées (y compris les patrouilles, les tâches liées à la sécurité, l'engagement et la réponse en cas d'incident) ?
- Fournir un aperçu des rôles qui seront attribués aux femmes Casques bleus déployées.
- Comment les femmes seront-elles pleinement intégrées dans toutes les formations de préparation et de pré-déploiement ?
- Décrire comment tous les membres de l'unité, hommes et femmes, satisferont aux exigences du Département des opérations de paix en matière de formation avant déploiement sur les questions de genre dans l'armée/la police, la violence sexuelle et liée au genre, la violence sexuelle liée aux conflits, le harcèlement sexuel, ainsi que l'exploitation et les atteintes sexuelles - les membres, hommes et femmes, seront-ils formés à faire face à des cas de violences sexuelles liées aux conflits ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles ?
- Décrire comment les femmes, en particulier celles en uniforme, participeront pleinement à l'ensemble de ce projet
- Confirmation que du matériel adapté appartenant aux contingents sera fourni aux hommes comme aux femmes Casques bleus.

- Comment cette proposition conduira-t-elle au changement à long terme et durable recherché – une représentation accrue des femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix au fil du temps – y compris après la fin du projet ?

---

<sup>i</sup> Tiré du Tableau du Cadre de résultats des termes de référence du Fonds de l'Initiative Elsie

<sup>ii</sup> Une unité fortement paritaire se définit comme une unité au sein de laquelle des femmes sont très bien représentées globalement et aux postes d'autorité, qui a proposé une formation à l'équité des sexes à tous ses membres, et qui dispose du matériel adapté (notamment équipement, installations, logement, etc.) pour assurer la parité des conditions de déploiement pour les femmes et les hommes Casques bleus.