

# Annexe 3 : le cadre à 12 cases sur le VIH et le SIDA incluant une perspective sexospécifique

Dans cette version du cadre à 12 cases, chaque case contient une question clé sur le VIH et le SIDA, et des exemples des facteurs qui devraient être pris en compte.

	MISSION ET STRATÉGIE GÉNÉRALE	STRUCTURE	PERSONNEL	TRAVAIL DE PROGRAMME ET DE PLAIDOYER
<b>ASPECTS TECHNIQUES</b>  <b>Processus et systèmes pour diriger l'organisation et la gestion des ressources sociales, financières et techniques</b>	<b>1. POLITIQUES ET ACTIONS</b>  Dans quelle mesure les politiques et les actions comportent-elles un intérêt pour les questions de VIH/SIDA et d'égalité de genre et prennent-elles des mesures pour les traiter ? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intérêt pour le VIH/SIDA/égalité de genre dans les politiques de l'organisation et du personnel.</li> <li>• Intérêt pour les questions de VIH/SIDA/égalité de genre dans les plans d'action, les stratégies et les approches.</li> <li>• Budgétisation pour traiter les questions liées au VIH/SIDA et genre.</li> <li>• Intérêt pour les questions liées au VIH/SIDA et genre dans le contrôle et l'évaluation.</li> </ul>	<b>4. RESPONSABILITÉS, PROCÉDURES ET SYSTÈMES</b>  Dans quelle mesure les responsabilités, les procédures et les systèmes contribuent-ils efficacement et effectivement à traiter les questions liées au VIH et au SIDA d'une manière sensible au genre ? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégration du VIH/SIDA et du genre dans les tâches, les responsabilités, les descriptions d'emploi.</li> <li>• Prise en compte du VIH/SIDA et genre dans les procédures (recrutement, évaluation, etc.).</li> <li>• VIH/SIDA et genre dans les systèmes d'information.</li> <li>• Coordination des actions VIH/SIDA et genre (points focaux, etc.).</li> <li>• Accords de travail en réseau et de partenariat sur le VIH/SIDA et genre.</li> <li>• Installations et conditions pour permettre au personnel (féminin et masculin) de travailler dans un contexte de VIH et de SIDA.</li> </ul>	<b>7. CAPACITÉ ET EXPERTISE DU PERSONNEL</b>  Dans quelle mesure l'organisation garantit-elle que le personnel a les capacités et l'expertise nécessaires pour traiter les questions liées au VIH et au SIDA d'une manière sensible au genre ? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau des connaissances du personnel sur le VIH et le SIDA.</li> <li>• Niveau des compétences du personnel sur le VIH et le SIDA.</li> <li>• Compréhension du personnel de la dimension genre de l'épidémie du VIH et du SIDA.</li> <li>• Formation de remise à niveau sur le VIH, le SIDA et le genre.</li> </ul>	<b>10. CONCEPTION DES PROGRAMMES</b>  Dans quelle mesure l'organisation garantit-elle que les questions de VIH, de SIDA et d'égalité de genre font partie intégrante des programmes, depuis l'analyse jusqu'au contrôle et à l'évaluation ? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse de la situation dans la communauté ou la société dans une perspective de VIH/SIDA/égalité de genre.</li> <li>• Conception, planification, mise en œuvre, contrôle et évaluation des activités, composants ou programmes liés au VIH et au SIDA.</li> <li>• Stratégies et approches de programmes pour traiter l'épidémie du VIH et du SIDA, y compris l'adaptation de travail existant par l'intégration transversale du VIH et du SIDA.</li> <li>• Prise en compte du genre dans les activités et les programmes concernant le VIH et le SIDA.</li> <li>• Partenariat et travail en réseau avec d'autres organisations dotées d'une expertise en VIH/SIDA et genre.</li> </ul>
<b>ASPECTS DE L'INTERACTION</b>  <b>Processus d'interaction qui influencent l'affectation de ressources sociales, financières et techniques.</b>	<b>2. INFLUENCES DIVERSES SUR LES POLITIQUES ET ACTIONS</b>  Dans quelle mesure les personnes influentes de l'organisation soutiennent et favorisent-elles activement le traitement des questions de VIH, de SIDA et d'égalité de genre ? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagement et soutien de la direction, du conseil d'administration et du personnel vis-à-vis des questions liées au VIH/SIDA et genre dans les politiques et les actions de l'organisation.</li> <li>• Influence de personnes individuelles, d'organisations et de bailleurs sur les questions liées au VIH/SIDA et genre sur les politiques et actions de l'organisation.</li> </ul>	<b>5. PRISE DE DÉCISIONS</b>  Dans quelle mesure l'organisation garantit-elle que les questions de VIH, de SIDA et d'égalité de genre sont sérieusement considérées dans la prise de décisions sur les questions de l'organisation ? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise en compte des questions liées au VIH/SIDA et à l'égalité de genre dans les processus formels et informels de la prise de décisions.</li> <li>• Participation du personnel féminin et masculin, quel que soit son statut VIH, aux processus de prise de décisions.</li> <li>• Gestion des questions liées au VIH/SIDA et genre (confidentialité, action sur le harcèlement sexuel, etc.) et les conflits connexes.</li> <li>• Budgétisations pour les actions liées au VIH/SIDA et genre.</li> <li>• Convertir les décisions en actions.</li> </ul>	<b>8. LIBERTÉ/ESPACE POUR FAIRE SON TRAVAIL</b>  Dans quelle mesure l'organisation donne-t-elle aux collaborateurs la liberté et l'espace nécessaires pour travailler dans un contexte de VIH et de SIDA d'une manière sensible au genre ? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liberté et soutien accordés au personnel (féminin et masculin) pour traiter les questions liées au VIH et au SIDA dans leur travail et sur le lieu de travail.</li> <li>• Environnement de soutien au personnel séropositif et au personnel affecté par le VIH et le SIDA (féminin et masculin).</li> </ul>	<b>11. PRISE DE DÉCISIONS ET ACTIONS SUR LES PROGRAMMES</b>  Dans quelle mesure l'organisation garantit-elle que les questions de VIH, de SIDA et d'égalité de genre sont sérieusement considérées dans la prise de décisions et les actions liées de ses programmes ? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise en compte du VIH, du SIDA et des questions sexospécifiques dans la prise de décisions sur les programmes et activités.</li> <li>• Influence des dirigeants, du personnel et des personnes extérieures à l'organisation sur le ciblage des programmes, le choix du groupe cible, l'approche, les priorités du budget lorsqu'il s'agit de traiter les questions liées au VIH, au SIDA et au genre.</li> <li>• Conversion des décisions dans une mise en œuvre.</li> </ul>
<b>ASPECTS CULTURELS</b>  <b>Normes et valeurs de l'organisation.</b>	<b>3. NORMES ET VALEURS DOMINANTES DE L'ORGANISATION</b>  Dans quelle mesure les normes et valeurs de l'organisation manifestent-elles un intérêt pour le VIH, le SIDA et les questions d'égalité de genre ? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des normes et des valeurs sur le VIH/SIDA et genre orientent les politiques, les actions et les programmes.</li> <li>• Des normes et valeurs sur le VIH/SIDA et genre orientent le comportement du personnel.</li> </ul>	<b>6. APPRENTISSAGE, TRAVAIL D'ÉQUIPE ET PARTENARIAT</b>  Dans quelle mesure les normes et les valeurs sur les manières de coopérer et de s'aider entre collaborateurs et avec les personnes extérieures reflètent-elles l'intérêt pour le VIH/SIDA et les questions d'égalité de genre ? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Normes et valeurs sur le travail d'équipe dans le contexte du VIH/SIDA et genre.</li> <li>• Normes et valeurs sur le VIH/SIDA et genre dans les relations de travail avec des personnes étrangères.</li> <li>• Importance de l'apprentissage sur le VIH/SIDA et genre.</li> </ul>	<b>9. CROYANCES ET ATTITUDES DU PERSONNEL</b>  Dans quelle mesure les croyances et attitudes des collaborateurs soutiennent-elles l'idée que les questions liées au VIH/SIDA et genre sont traitées sur le lieu de travail ? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagement du personnel pour traiter le VIH/SIDA et genre.</li> <li>• Stéréotypage et stigmatisation de collègues concernant le VIH et le SIDA.</li> </ul>	<b>12. CROYANCES ET COMPORTEMENT DU PERSONNEL VIS-À-VIS DE LA COMMUNAUTÉ</b>  Dans quelle mesure les croyances et le comportement des collaborateurs soutiennent-ils que les questions liées au VIH/SIDA et genre soient traitées dans le travail ? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Croyances du personnel concernant l'importance de traiter les questions de VIH et d'inégalité de genre.</li> <li>• Attitude et comportement du personnel vis-à-vis des femmes, des hommes, des jeunes filles, des jeunes gens séropositifs et affectés par le SIDA dans la communauté (inclusion/exclusion par rapport aux programmes et aux activités).</li> </ul>