

RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION

VERSION NUMÉRO	PROCESSUS D'APPROBATION	DATE
1.0	Approuvée par: le Conseil d'administration de Gavi Alliance	26 juin 2008 Entrée en vigueur: 1er juillet 2008
	Révision:	2012, en fonction des résultats de l'évaluation complète de la politique et de sa mise en oeuvre
2.0	Soumise pour examen au Comité des programmes et des politiques de Gavi	10 octobre 2013
	Révisée et approuvée par: Conseil d'administration de Gavi Alliance	21-22 novembre 2013 Entrée en vigueur: 1er janvier 2014
	Prochaine révision	2019

Réduire les inégalités sexospécifiques afin d'améliorer la couverture vaccinale

1. Objectif et portée de la politique

- 1.1. La politique de GAVI en matière d'égalité hommes-femmes vise à améliorer la couverture vaccinale en aidant les pays à surmonter les obstacles sexospécifiques à l'accès aux services de vaccination, mais aussi à promouvoir l'équité d'accès aux services essentiels de santé, et leur utilisation, y compris les services de vaccination, en veillant à ce que tous, filles et garçons, femmes et hommes, bénéficient de l'accès à ces services sur un pied d'égalité.
- 1.2. La réduction des inégalités hommes-femmes est à la fois une fin en soi et une condition préalable à l'instauration d'une croissance solidaire et pérenne. Cette politique vise à améliorer l'accès aux services de vaccination en favorisant l'intégration d'une dimension sexospécifique dans toutes les activités, mais aussi en avançant vers une programmation transformatrice visant à faire évoluer favorablement les inégalités entre hommes et femmes, avec l'objectif ultime de parvenir à l'égalité hommes-femmes.
- 1.3. La politique de GAVI en matière d'égalité hommes-femmes repose sur l'engagement qui incombe à l'Alliance d'assurer l'équité dans tous ses secteurs d'activités. Elle est fondée sur les engagements juridiques et politiques internationaux existants et sur la conviction selon laquelle l'égalité entre les hommes et les femmes relève d'une responsabilité partagée et requiert une attention et des ressources particulières. Cette politique s'aligne sur les principes qui sous-tendent l'efficacité de l'aide et les engagements internationaux en matière d'égalité hommes-femmes, convenus dans le document final de Busan en 2011. Elle s'aligne également sur les autres politiques de GAVI et appuie l'objectif stratégique du Plan d'action mondial pour les vaccins relatif à l'équité.
- 1.4. Afin de respecter les principes directeurs de cette politique, la GAVI Alliance devra :
 - 1.4.1. intégrer une perspective sexospécifique dans toutes ses activités. Pour mener à bien sa mission, et conformément aux engagements juridiques et politiques en matière d'égalité hommes-femmes et de santé convenus au niveau international, l'Alliance intégrera une approche différenciée selon les sexes dans toutes ses activités ;
 - 1.4.2. compléter les efforts des partenaires visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine de la santé. En tant qu'Alliance et conformément aux engagements pris par ses partenaires, GAVI entend exercer son leadership, soutenir et coordonner les efforts internationaux mis en oeuvre pour satisfaire les engagements internationaux relatifs à l'égalité hommes-femmes et à l'équité en matière de santé;
 - 1.4.3. promouvoir l'appropriation par les pays concernés et faciliter l'alignement des programmes sur les priorités nationales en matière d'égalité hommes-femmes. Il conviendra d'intensifier les efforts visant à s'assurer que les considérations sexospécifiques sont prises en considération dans les services de vaccination et les systèmes de santé. La GAVI Alliance devra en outre s'assurer que les pays reconnaissent l'importance de cerner et de corriger les inégalités hommes-femmes;

- 1.4.4. exercer un véritable leadership et faire preuve de volonté politique. La GAVI Alliance jouera un rôle de catalyseur favorisant la prise de conscience et la mise en oeuvre de stratégies efficaces pour lutter contre les inégalités hommes-femmes en matière de santé. Cela inclut l'identification des obstacles existants à l'égalité hommes-femmes et de leurs causes sous-jacentes dans les services de vaccination et de santé connexes, mais aussi des mesures prises par GAVI et ses partenaires pour surmonter ces obstacles à travers la valorisation des bonnes pratiques.

2. Définitions

- 2.1. Le terme «sexe» se réfère aux caractéristiques physiologiques et biologiques qui différencient les femmes et les hommes.
- 2.2. Le «genre» est la construction socioculturelle des rôles qui se rapportent aux activités attribuées aux femmes et aux hommes. Les rôles féminins et masculins se construisent par la socialisation et sont tout à fait modifiables.
- 2.3. «L'égalité entre les sexes» est l'absence de discrimination fondée sur le sexe du point de vue tant des opportunités que de l'attribution de ressources et d'avantages et de l'accès aux services de soins.
- 2.4. «L'équité entre les sexes» désigne une répartition juste et équitable des avantages et des responsabilités entre les hommes et les femmes. Etant admis que les femmes et les hommes n'ont ni les mêmes besoins ni les mêmes pouvoirs, la notion d'équité suppose que l'on recense et traite ces différences de manière à corriger les déséquilibres entre les sexes.
- 2.5. Les «obstacles sexospécifiques» sont définis comme les obstacles à l'accès aux services de santé, et à leur utilisation, liés à des normes sociales et culturelles fondées sur le rôle des hommes et des femmes.
- 2.6. La «sensibilisation aux comportements discriminatoires fondés sur le sexe» se réfère à la perception et à la prise en compte des différences dans les rôles imposés, les responsabilités, les défis et les opportunités. Les programmes intégrant une perspective sexospécifique améliorent de façon considérable l'accès des femmes et des filles, des hommes et des garçons, à la protection, au traitement ou aux soins de santé, mais ne tiennent pas compte des aspects contextuels à l'origine des inégalités hommes-femmes.
- 2.7. «L'approche sexotransformatrice» se réfère aux objectifs visant à redéfinir les rôles et les relations entre les hommes et les femmes. Elle vise à transformer les relations inégales entre hommes et femmes afin de promouvoir le partage du pouvoir, un contrôle des ressources et une prise de décisions partagés, mais aussi l'autonomisation des femmes.
- 2.8. La «perspective sexospécifique» est un moyen d'analyser et d'interpréter des situations d'un point de vue qui tient compte du concept de genre au sein de la société, en vue de trouver des solutions pour lutter contre les inégalités.

3. Objet d'une politique en matière d'égalité hommes-femmes

- 3.1. Pour respecter, protéger et assurer le droit de jouir du meilleur état de santé qu'il soit possible d'atteindre, mais aussi promouvoir l'égalité hommes-femmes ainsi

que le bien-être des enfants et des adultes, il est nécessaire de résorber les inégalités entre les sexes et de réduire leur impact sur l'accès aux services essentiels de santé (y compris la vaccination), et leur utilisation, afin de permettre à GAVI de mener à bien sa mission :

- 3.1.1. Les obstacles sexospécifiques à l'accès aux services de vaccination existent et empêchent les parents de faire vacciner leurs enfants. Ce sont surtout les femmes qui s'occupent des enfants et elles sont tenues pour responsables de leur santé. Il est établi que dans les sociétés où les femmes n'ont pas de véritable statut social, leurs enfants – filles ou garçons – sont moins susceptibles d'être vaccinés. En revanche, dans les sociétés où les femmes jouissent d'une réelle autonomie, on constate globalement une meilleure couverture vaccinale.
- 3.1.2. L'égalité hommes-femmes, l'une des composantes clés de l'engagement de GAVI en faveur de l'équité en matière de vaccination, recoupe tous les aspects relevant de l'équité et de la santé. Le clivage marqué hommes-femmes demeure, la pauvreté et d'autres facteurs d'exclusion ne font qu'accroître un peu plus ces inégalités.
- 3.1.3. Les stratégies d'accès aux services de vaccination tenant compte des spécificités hommes-femmes contribuent de manière significative à améliorer et à pérenniser la couverture vaccinale. Les interventions stratégiques et catalytiques ciblant les femmes, les hommes, les familles et les communautés peuvent aider les pays à surmonter les obstacles sexospécifiques à l'accès aux services de vaccination, à améliorer la couverture vaccinale et à atteindre les laissés-pour-compte.
- 3.1.4. Une étude a montré que la couverture vaccinale des filles et des garçons ne présentait pas de différences significatives. Cette étude révèle toutefois des différences en faveur des filles ou des garçons dans certains pays et au sein de certains groupes socio-économiques. Il est important de recueillir des données ventilées par sexe afin de suivre les tendances au fil du temps et de s'assurer que des disparités hommes-femmes n'émergent pas. Par ailleurs, les données nationales agrégées peuvent masquer certaines inégalités hommes-femmes. Il pourrait donc s'avérer nécessaire d'encourager les pays à assurer un suivi continu de la couverture vaccinale au niveau infranational.

4. Orientations stratégiques

- 4.1. Afin de mener à bien cette politique, GAVI entend : 1) garantir un soutien financier et introduire des approches programmatiques sensibles à l'égalité hommes-femmes ; 2) générer, diffuser et analyser de nouvelles données ; 3) plaider en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes afin d'améliorer la couverture vaccinale ; et 4) communiquer des résultats intégrant une dimension sexospécifique.
- 4.2. **Garantir un soutien financier et introduire des approches programmatiques sensibles à l'égalité entre les hommes et les femmes**

Le processus d'élaboration de stratégies et le soutien financier offrent la possibilité de mettre en évidence la nécessité d'intégrer une dimension sexospécifique dans les services de vaccination et les services de santé connexes. Ils permettent en outre de susciter un changement propre à améliorer l'accès aux services de vaccination et à promouvoir le développement économique dans son ensemble. La GAVI Alliance peut dans une large mesure contribuer à réduire les inégalités

hommes-femmes en matière de santé à travers son soutien aux nouveaux vaccins destiné à lutter contre les maladies ayant un impact disproportionné sur les hommes et les femmes. La GAVI Alliance s'engage donc à :

- 4.2.1. intégrer une perspective sexospécifique dans tous les programmes et les décisions de financement ;
- 4.2.2. s'assurer que les directives de financement, les directives pour les demandes de soutien et les critères d'évaluation comportent une analyse des questions de parité hommes-femmes, et que les objectifs proposés intègrent une dimension sexospécifique ;
- 4.2.3. veiller à ce que les stratégies d'investissement pour la vaccination intègrent des critères d'équité entre les sexes et tiennent compte de l'impact disproportionné potentiel d'une maladie sur l'homme ou la femme (prévalence plus élevée et/ou souffrance ;
- 4.2.4. promouvoir l'utilisation de différents mécanismes de financement, notamment la plate-forme de renforcement des systèmes de santé (RSS) et le soutien aux organisations de la société civile, afin de soutenir les activités démontrant l'efficacité d'une approche soucieuse de l'égalité hommes-femmes et de nature à faire évoluer favorablement les inégalités de genre, le cas échéant ;
- 4.2.5. encourager les comités de coordination interagences (CCIA) et les comités de coordination du secteur de la santé (CCSS), ainsi que tout autre organe national de coordination, à intégrer une perspective sexospécifique et à travailler en collaboration avec les institutions nationales et les ministères possédant une approche éclairée dans ce domaine ;
- 4.2.6. intégrer une perspective sexospécifique dans les procédures d'approbation en matière d'allocations et les activités de suivi-évaluation. Cela implique non seulement l'intégration d'une dimension sexospécifique dans le processus d'évaluation des comités d'examen indépendants (CEI), mais aussi l'élaboration d'indicateurs sensibles aux sexospécificités et l'appui aux renforcement des systèmes d'information de santé, en collaboration avec les différents partenaires.

4.3. **Générer, diffuser et analyser de nouvelles données**

Améliorer la disponibilité, la qualité et l'utilisation de données ventilées par sexe est une condition préalable au suivi de l'égalité hommes-femmes dans les services de vaccination, mais aussi à la réduction des obstacles sexospécifiques à l'accès à ces services. GAVI s'engage donc à :

- 4.3.1. faciliter la communication et l'analyse systématique de données ventilées par sexe dans tous ses programmes de soutien afin d'aider les pays, de concert avec l'ensemble de ses partenaires et par leur intermédiaire, à renforcer progressivement leurs systèmes réguliers d'information en vue de recueillir des données ventilées par sexe pour la vaccination au niveau sous-national.
- 4.3.2. continuer d'enrichir la base de données statistiques internationales sur l'égalité hommes-femmes et la vaccination en mettant notamment l'accent sur l'accès aux services de vaccination, et leur utilisation, et les obstacles sexospécifiques à surmonter pour atteindre les laissés-pour-compte ;

4.3.3. renforcer les synergies entre les services de vaccination et les autres services de santé afin d'améliorer les résultats en matière de santé.

4.4. **Plaider en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes afin d'améliorer la couverture vaccinale**

La GAVI Alliance peut jouer un rôle essentiel dans le plaidoyer en faveur de l'égalité hommes-femmes, en vue d'améliorer la couverture vaccinale et l'accès aux services de santé. GAVI peut ainsi assurer un solide leadership et contribuer aux efforts mondiaux pour l'égalité entre les hommes et les femmes à tous les niveaux. Le message et la communication à l'échelon mondial, régional et national seront décisifs pour :

4.4.1. s'assurer que toutes les communications de GAVI: 1) montrent l'engagement de l'Alliance à contribuer à une programmation soucieuse de l'égalité hommes-femmes et de nature à faire évoluer favorablement les inégalités de genre, le cas échéant ; 2) contribuent à mieux comprendre et à mettre l'accent sur l'intégration des considérations de parité hommes-femmes dans les services de vaccination ; et 3) utilisent un vocabulaire non sexiste approprié ;

4.4.2. diffuser activement les données et les meilleures pratiques en matière de programmation soucieuse de l'égalité hommes-femmes et de nature à faire évoluer favorablement les inégalités de genre, le cas échéant, susceptibles d'avoir un impact sur l'utilisation des services de vaccination et la couverture vaccinale.

4.5. **Communiquer des résultats intégrant une dimension sexospécifique**

L'expérience montre que la mise en oeuvre effective d'une stratégie tenant compte des spécificités hommes-femmes implique l'adoption de directives claires quant à l'obligation de rendre compte de résultats intégrant une dimension sexospécifique. La GAVI Alliance s'engage donc à :

4.5.1. évaluer les progrès accomplis et l'impact de la politique en matière d'égalité hommes-femmes dans le cadre axé sur les résultats (se reporter à l'annexe 2), qui souligne la théorie du changement de politique et les moyens par lesquels GAVI assurera le suivi des progrès accomplis dans la mise en oeuvre de la politique ;

4.5.2. mettre l'accent sur la responsabilisation et l'obligation de rendre des comptes pour atteindre les objectifs spécifiques en matière d'égalité hommes-femmes, tel que stipulé dans le cadre axé sur les résultats et les stratégies de GAVI, et comme convenu dans les programmes nationaux et les cadres axés sur les résultats associés. Tout ceci sera réalisé en interne, au sein des structures de GAVI, en vertu des accords conclus avec les organes d'exécution et autres partenaires, les pays ainsi que d'autres organisations.

4.5.3. Pour obtenir ces résultats, le Secrétariat devra s'assurer que tous les membres du personnel disposent des outils et des connaissances appropriés en matière d'égalité hommes-femmes et de vaccination, et qu'ils communiqueront le cas échéant des résultats intégrant une dimension sexospécifique.

5. Introduire des approches sensibles aux différences entre les sexes dans les structures de GAVI

5.1. Ressources

5.1.1. Mobiliser les ressources humaines et financières nécessaires à une démarche différenciée selon le sexe est essentiel pour une mise en oeuvre effective de la politique en matière d'égalité hommes-femmes.

5.2. Gouvernance

5.2.1. *Les directives en matière d'égalité hommes-femmes* ont été approuvées lors de la réunion du Conseil d'administration de GAVI qui s'est tenue le 17 juin 2010. Ces directives fournissent un cadre permettant au Conseil d'instituer une représentation équilibrée hommes-femmes au sein des structures de gouvernance de l'Alliance (Annexe 1).

5.3. Le Secrétariat

5.3.1. Le Secrétariat de GAVI souhaite instaurer une culture organisationnelle pour faciliter la mise en oeuvre de la politique de l'Alliance en matière d'égalité hommes-femmes.

5.3.2. Le Secrétariat devra adopter une politique des ressources humaines visant l'égalité hommes-femmes et l'intégration d'une dimension sexospécifique lors de l'évaluation des performances, le cas échéant.

6. Le rôle des partenaires

6.1. Compte tenu du modèle de fonctionnement de la GAVI Alliance (qui repose dans une très large mesure sur la mobilisation de ses partenaires), la mise en oeuvre effective de la politique en matière d'égalité hommes-femmes requiert une articulation claire des contributions spécifiques de chacun des partenaires aux objectifs fixés.

7. Calendrier de mise en oeuvre et du processus d'examen

7.1. La politique révisée entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

7.2. Le Directeur exécutif de GAVI sera chargé chaque année de rendre compte au Conseil d'administration des progrès accomplis vers la réalisation des objectifs qui ont été fixés.

7.3. Une évaluation externe complète de la politique en matière d'égalité hommes-femmes et de sa mise en oeuvre effective sera conduite en 2019, ou plus tôt le cas échéant, à la suite de l'adoption de la stratégie 2016-2020.

RÉSERVÉ A L'ADMINISTRATION – ANNEXE 1

Théorie du changement de la politique en matière d'égalité hommes-femmes et cadre de suivi-évaluation

VERSION NUMÉRO	PROCESSUS D'APPROBATION	DATE
1.0	Soumise pour examen au Comité des programmes et des politiques de Gavi	10 octobre 2013
	Révisée et approuvée par: Conseil d'administration de Gavi Alliance	21 novembre 2013 Entrée en vigueur: 1 janvier 2014
	Prochaine revision:	2019

Objectif de la politique d'égalité hommes-femmes révisée

La politique de GAVI en matière d'égalité hommes-femmes vise à améliorer la couverture vaccinale en aidant les pays à surmonter les obstacles sexospécifiques à l'accès aux services de vaccination, mais aussi à promouvoir l'équité d'accès aux services essentiels de santé, et leur utilisation, y compris les services de vaccination, en veillant à ce que tous, filles et garçons, femmes et hommes, bénéficient de l'accès à ces services sur un pied d'égalité.

Théorie du changement de GAVI pour sa politique en matière d'égalité hommes-femmes

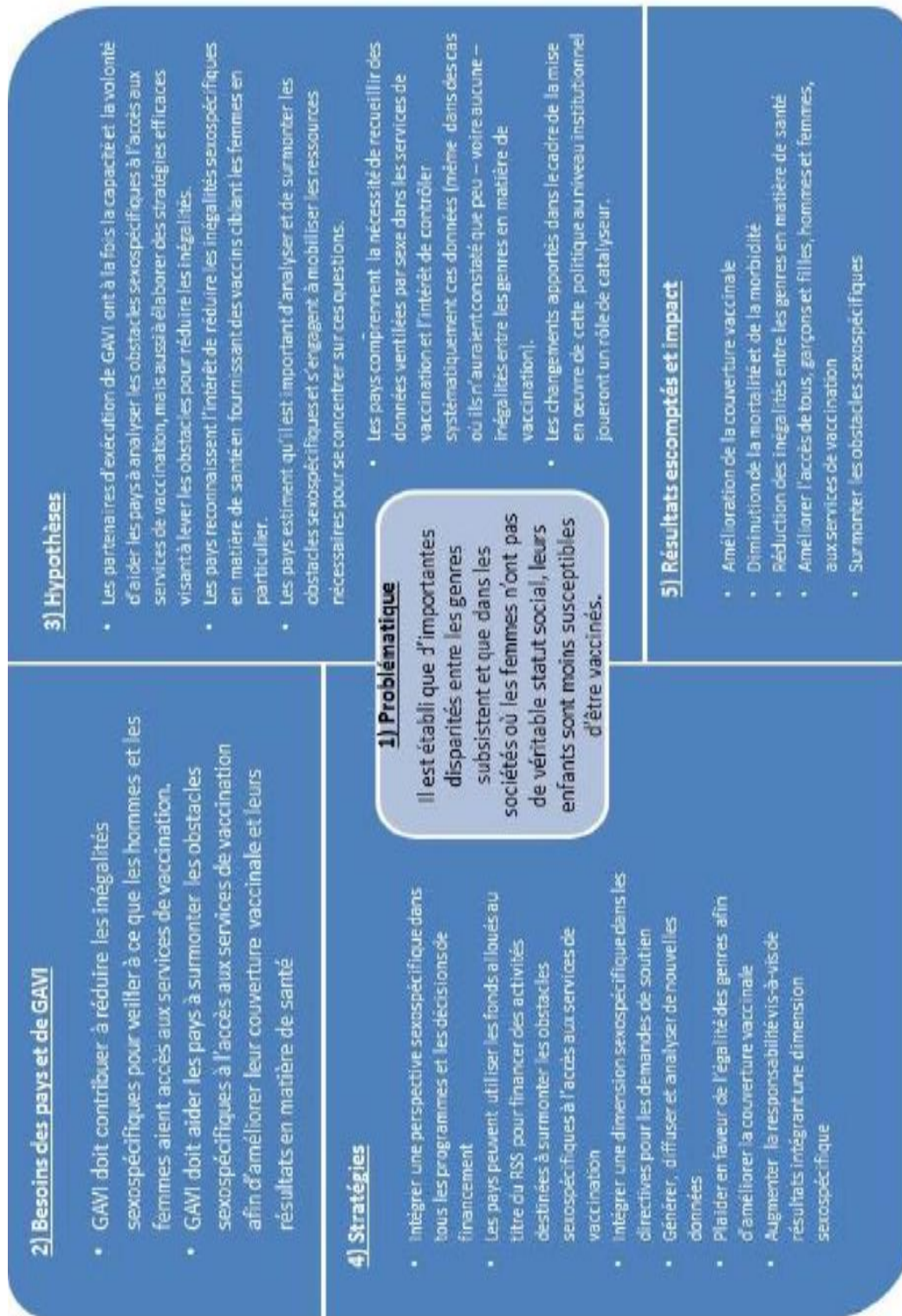
GAVI a un rôle important à jouer et peut aider dans une large mesure les pays à surmonter les obstacles sexospécifiques à l'accès aux services de vaccination et à promouvoir l'équité dans ce domaine. L'Alliance compte en outre parmi les nombreux acteurs impliqués dans un domaine qui va bien au-delà de la vaccination. GAVI reconnaît par conséquent qu'il n'est ni approprié ni utile de chercher à comprendre l'attribution et l'impact exclusifs de l'Alliance. Ce qui est plus approprié et plus utile, en revanche, c'est de comprendre comment GAVI contribue à la réalisation de ces objectifs aux côtés d'autres acteurs, tout particulièrement les pays eux-mêmes.

La théorie du changement de la politique d'égalité hommes-femmes révisée part du principe que GAVI peut renforcer l'importance de l'équité hommes-femmes en vue d'améliorer la couverture vaccinale et les résultats des programmes de vaccination. Les éléments clés de cette théorie du changement s'énoncent comme suit :

- La GAVI Alliance peut contribuer à améliorer la base d'informations factuelles sur les disparités hommes-femmes en matière de couverture vaccinale, les obstacles sexospécifiques à l'accès aux services de vaccination et les méthodes efficaces pour réduire ces obstacles en aidant les pays à conduire des évaluations sexospécifiques dans le cadre de leurs analyses portant sur les obstacles à l'accès aux services de vaccination ;
- La GAVI Alliance peut jouer un rôle de catalyseur dans le plaidoyer en faveur de l'égalité hommes-femmes, en vue d'améliorer la couverture vaccinale et l'accès aux services de santé, en particulier par le biais de ses activités de communication, ses directives pour les demandes de soutien, ses financements, ses critères d'évaluation et ses conditions de soutien ;
- La GAVI Alliance peut aider les pays à surmonter les obstacles sexospécifiques en alignant le financement GAVI et les conditions de soutien avec les stratégies et les plans mis en oeuvre à l'échelon national, suite à un examen indépendant destiné à évaluer le bien-fondé des projets, les liens avec les résultats escomptés des programmes de vaccination, mais aussi à déterminer si les obstacles sexospécifiques et autres sont examinés de façon convaincante ;
- GAVI Alliance peut grandement contribuer à réduire les inégalités hommes-femmes en matière de santé en apportant un soutien à l'introduction de nouveaux vaccins contre des maladies qui affectent de façon disproportionnée les hommes et les femmes ;
- L'amélioration de la disponibilité, de la qualité et de l'utilisation des données concernant les obstacles sexospécifiques à l'accès aux services de vaccination sont les conditions préalables pour pouvoir comprendre et surmonter de tels obstacles ; les données ventilées par sexe sont les conditions requises pour pouvoir suivre et promouvoir l'égalité hommes-femmes en matière de vaccination à tous les niveaux ;

les politiques et procédures de GAVI peuvent soutenir la collecte et renforcer l'utilisation de telles données au niveau national et mondial.

Modèle de théorie du changement de la politique en matière d'égalité hommes-femmes



Comment le suivi-évaluation de la mise en oeuvre de la politique en matière d'égalité hommes-femmes sera-t-il assuré ?

Au sein du Secrétariat

Le Secrétariat continuera d'assurer le suivi de la mise en oeuvre de cette politique. Certains outils faciliteront ce suivi, comme les fiches de suivi des allocations, les fiches récapitulatives, les rapports d'évaluation du renforcement des systèmes de santé (RSS) et des propositions pays, ainsi que les rapports annuels transmis à GAVI.

Le Secrétariat reconnaît qu'il est possible d'utiliser un grand nombre d'indicateurs pour assurer le suivi de la mise en oeuvre et évaluer la contribution de la politique en matière d'égalité hommes-femmes, mais aussi que la stratégie de GAVI pour la période 2016-2020 pourrait amener certaines modifications aux indicateurs applicables au niveau institutionnel. Il propose – en fonction de la disponibilité des données et des contraintes de qualité – et conformément aux indicateurs de la stratégie actuelle, d'assurer un suivi régulier :

- des données ventilées par sexe concernant la couverture par le DTC3 (au niveau sous-national, le cas échéant) ;
- des données ventilées par sexe concernant la mortalité chez les enfants de moins de cinq ans.

A noter que tout ceci pourra être réexaminé si les indicateurs applicables au niveau institutionnel sont révisés dans le cadre du processus d'élaboration de la nouvelle stratégie 2016-2020 de GAVI.

Par ailleurs, les indicateurs suivants (qui existent déjà pour la plupart) feront l'objet d'un suivi dans tous les pays éligibles au soutien de GAVI :

- Indicateur prioritaire : nombre de pays ayant démontré avoir analysé ou évalué les obstacles sexospécifiques à l'accès aux services de vaccination dans le cadre d'un processus d'analyse plus vaste de l'équité/des obstacles rencontrés, et que cette analyse ou évaluation aura permis d'éclairer leurs propositions d'allocation au titre du RSS.
- Nombre de pays proposant de financer les activités destinées à surmonter les obstacles sexospécifiques à l'amélioration de la couverture vaccinale dans leurs propositions d'allocation au titre du RSS.
- Pourcentage de pays ayant communiqué des données ventilées par sexe concernant la couverture vaccinale (à partir des systèmes de routine ou d'une enquête menée au cours des trois années précédentes)
- Un indicateur qualitatif pour déterminer si, dans leurs nouvelles demandes de soutien, les pays ont suffisamment pris en compte les obstacles sexospécifiques à l'accès aux services de vaccination, tel que résumé dans le rapport du Comité d'examen indépendant sur la base de son analyse transversale des sexospécificités
- Un indicateur qualitatif permettant de déterminer si un langage non sexiste est employé dans les directives et les documents de communication de GAVI.

Au niveau national

Dans la mesure où les pays seront vivement encouragés à intégrer leurs propres indicateurs afin d'évaluer la perspective sexospécifique dans leurs propres activités financées par des fonds alloués au titre du RSS, l'accent sera mis sur le suivi de la mise en oeuvre de la politique en matière d'égalité hommes-femmes à l'échelon national. Les indicateurs varieront selon les pays, en fonction des obstacles sexospécifiques à surmonter et des interventions à mettre en oeuvre.

Sources de données

Les sources de données comprennent, entre autres :

- des données administratives recueillies à l'échelon national
- des estimations OMS-UNICEF
- des données issues d'enquêtes indépendantes (DHS, MICS, enquêtes sur la couverture au niveau national, etc.)
- une évaluation annuelle du secteur de la santé et des rapports d'évaluation du PEV
- des données transmises à GAVI
 - o dans les rapports de situation annuels ou équivalents (résumées dans des fiches de suivi des allocations et d'autres documents)
 - o dans le cadre du financement basé sur la performance et de la mise en oeuvre des allocations au titre du RSS
 - o par les responsables pays à la suite de visites ou de communications avec leurs homologues.

Révision

La politique de GAVI en matière d'égalité hommes-femmes sera de nouveau révisée (en vue d'évaluer sa pertinence, sa mise en oeuvre, son efficacité et sa contribution à la mission de GAVI) à la demande du Conseil d'administration ou, au plus tard, en 2019.

DÉTAILS DU DOCUMENT – ANNEXE 2

VERSION NUMÉRO	PROCESSUS D'APPROBATION	DATE
1.0	Approuvée par: Conseil d'administration de Gavi Alliance	17 juin 2010 Entrée en vigueur: 17 juin 2010
	Révision:	A la demande du Conseil d'administration

1. Objet

- 1.1. Ces directives visent à établir un cadre permettant au Comité de Nomination du Conseil d'administration de GAVI de mettre pleinement en oeuvre la politique en matière d'égalité hommes-femmes, et notamment de veiller à respecter une représentation des deux sexes dans tous les secteurs d'activités de l'Alliance, y compris dans les structures de gouvernance, dans toute la mesure du possible.

2. Mandat du Comité de Nomination

- 2.1. Conformément à la Section 2.4.1. des Règlements de la GAVI Alliance :

- Le Comité de Nomination peut établir, avec l'approbation du Conseil, des critères minimums relatifs aux qualifications et compétences des membres du Conseil, pour autant que ces critères ne restreignent pas de manière déraisonnable ou ne constituent pas un obstacle aux droits d'une Organisation Eligible ou d'un Groupe Eligible de sélectionner son (ses) membre(s). Les critères d'adhésion au Conseil doivent être compatibles avec la politique d'égalité entre hommes et femmes de la GAVI Alliance, en particulier, l'équilibre hommes-femmes doit être assuré dans tous les secteurs d'activités de la GAVI Alliance, y compris dans la mesure du possible, dans les structures de gouvernance de la GAVI Alliance.

- 2.2. En vertu de la Section 2.4.2 des Règlements de la GAVI Alliance, le Comité de Nomination nomme toute personne désignée par écrit par une Organisation Eligible ou un Groupe Eligible en tant que Membre Représentatif du Conseil d'administration, à moins que «la personne ainsi désignée ne remplisse pas les critères minimums fixés à la Section 2.4.1».

3. Equilibre hommes-femmes acceptable

- 3.1. Le Comité de Nomination doit établir et maintenir un ratio hommes-femmes de 60/40 au sein du Conseil d'administration (membres permanents et suppléants). Aux fins de ce calcul, les membres permanents et les membres suppléants doivent être évalués séparément. L'équilibre hommes-femmes sera jugé acceptable s'il n'y a pas plus de 60 % d'hommes ou de femmes représenté(e)s au sein du Conseil.

4. SECTION I ATTEINDRE UNE REPRÉSENTATION HOMMES-FEMMES ÉQUILBRÉE AU SEIN DES STRUCTURES DE GOUVERNANCE DU CONSEIL DE GAVI ALLIANCE

- 4.1. Les organisations et les entités éligibles présentent deux représentants nommés ou candidats proposés, chacun de sexe différent, aux fins d'examen par le Comité de Nomination, pour siéger en tant que membre permanent ou membre suppléant au sein du Conseil. Le Comité soutiendra la nomination d'un représentant désigné ou d'un candidat proposé appartenant au sexe sous-représenté jusqu'au moment où la représentation hommes-femmes sera jugée acceptable.

5. SECTION II MAINTENIR UNE REPRÉSENTATION HOMMES-FEMMES ÉQUILBRÉE AU SEIN DES STRUCTURES DE GOUVERNANCE DU CONSEIL DE LA GAVI ALLIANCE

5.1. Le Comité de Nomination nommera les représentants désignés ou les candidats proposés pour siéger en tant que membres permanents ou membres suppléants au sein du Conseil si ces nominations ne créent pas un déséquilibre inacceptable entre les hommes et les femmes.

6. SECTION III EXCEPTIONS À LA PROCÉDURE D'APPROBATION DE NOMINATIONS NON CONFORMES AUX PRÉSENTES DIRECTIVES

6.1. Le Comité de Nomination peut décider de nommer un représentant désigné ou un candidat proposé pour siéger en tant que membre permanent ou membre suppléant au sein du Conseil, même si la décision de procéder à une telle nomination n'est pas conforme aux exigences des deux premières sections des présentes directives. Les raisons motivant de telles nominations devront être précisées dans le compte rendu de la réunion du Comité de Nomination.

7. SECTION IV DISPOSITIONS DIVERSES

7.1. Droit de recours devant le Conseil

7.1.1. Dans le cas où le Comité de Nomination décidait de ne pas nommer un représentant désigné par une Organisation Eligible ou un Groupe Eligible, cette Organisation ou Groupe se réserve le droit, en vertu de la Section 2.4.2, paragraphe 2, des Règlements de la GAVI Alliance, de :

- requérir auprès du Conseil la nomination de la personne sélectionnée par telle Organisation ou Groupe; dans ce cas, la recommandation du Comité de Nomination n'est retenue que si le Conseil l'approuve conformément à la Section 2.7.1. Si un candidat sélectionné par une Organisation Eligible ou un Groupe Eligible n'est pas nommé par le Comité de Nomination et que le Conseil décide de ne pas nommer la personne sélectionnée par l'Organisation ou le Groupe, alors l'Organisation Eligible ou le Groupe Eligible sélectionne un autre candidat.

7.2. Soutien du Secrétariat

7.2.1. Afin de faciliter la mise en oeuvre de la politique en matière d'égalité hommes-femmes, le Secrétariat aidera dans la mesure du possible les organisations et entités éligibles à chercher un représentant désigné ou un candidat proposé appartenant au sexe sous-représenté. Le Comité de Nomination pourra présenter des recommandations spécifiques à cet égard.

7.3. Déséquilibre fortuit entre hommes et femmes

7.3.1. Tout déséquilibre hommes-femmes au sein du Conseil d'administration de la GAVI Alliance (ou parmi les membres suppléants du Conseil) n'est seulement considéré comme un déséquilibre qui ne serait pas conforme aux présentes directives et à la politique de GAVI en matière d'égalité

hommes-femmes si celui-ci résulte d'une décision du Conseil d'approuver une nomination non conforme aux dispositions spécifiques relatives à l'équilibre entre hommes et femmes, tel qu'énoncé ci-dessus. L'atteinte d'un meilleur équilibre hommes-femmes suite à la démission ou la fin du mandat d'un membre permanent ou d'un membre suppléant du Conseil, et le non-remplacement de celui-ci, ne constitue pas une violation des présentes directives. Il en va de même si un ou plusieurs membres suppléants prennent part à des réunions bien spécifiques du Conseil et que, par conséquent, le ratio des membres permanents du Conseil au cours d'une même réunion perturbe l'équilibre dans la répartition hommes-femmes, comme indiqué ci-dessus.