

内部資料

JICA/CIDA 合同評価報告書 フェーズ I

1994年 5月

JICA LIBRARY



1124060131

国際協力事業団
企画部評価監理課

SC

JICA/CIDA 合同評価報告書フェーズ I

1994年5月

国際協力事業団

JICA

101
214
PLE

LIBRARY

JICA/CIDA合同評価報告書

フェーズ I

1994年5月

国際協力事業団
企画部評価監理課



1124060 {3}

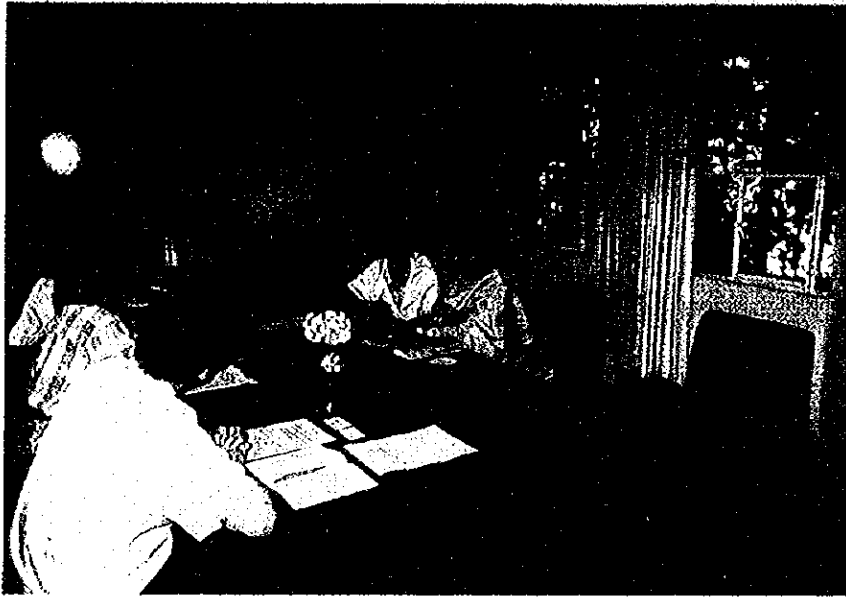
まえがき

今回の合同評価は1991年5月に柳谷JICA総裁とマッセCIDA長官の会談でJICAとCIDAとの合同評価調査が提案されたことに基づいて、1月16日～2月18日の日程でCIDAがバングラデシュで行う評価調査にJICAの評価チームが参加して行われた。

CIDAはODAの実施機関であるとともに政策決定機関でもあるため、主務大臣の監督を受けて援助の実施を担うJICAとは性格が異なり、援助実施についてもコンサルタントを大幅に活用するなど、JICAの援助実施方法とかなりの違いが見られた。今回評価の対象となった、バングラデシュの案件評価についても、WID重視の新しい戦略がCIDA内部で決定されれば既に実施に移されているプロジェクトでもその時点で新戦略の導入を図り、さらに導入されたWID新戦略の導入度合いを調査するためにさまざまなプロジェクトを横断した評価が行われている。また評価対象案件は必ずロジカル・フレームワークに沿って計画立案されており、評価の段階ではその実績を表す情報をロジカル・フレームワークに従って整理する手法等JICAの評価にとって参考となるところが極めて多かった。

本報告書では、現地調査だけではなくCIDA本部での討議を通じて得られた情報、CIDAの援助理念、評価手法などを取り纏めたものである。

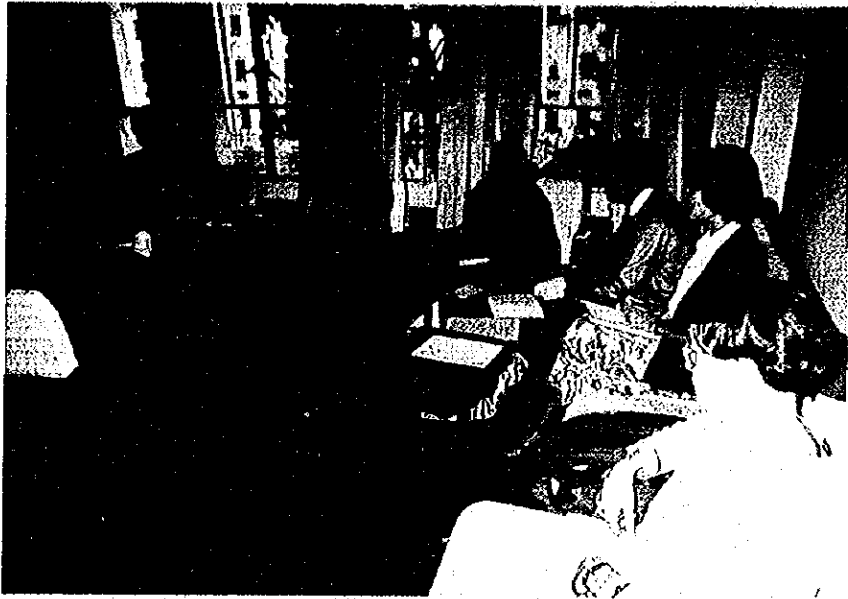
なお、今回の合同評価の後半部分として本年(1994年)9月にはJICAがインドネシアで実施するJICAプロジェクトの事後評価にCIDA側が参加することとなっている。



女性NGOグループ（BRAC）関係者へのインタビュー



CIDA事務所（Canadian High Commission）での
JICA側調査結果の報告



バングラデシュ政府（女性局）関係者へのインタビュー



地方貧困緩和プロジェクト（RD12）
プロジェクトサイトでのインタビュー

目 次

	頁
まえがき	
第1章 JICA/CIDA合同評価の概要	1
1-1. 合同評価の背景及び経緯	1
1-2. 合同評価の目的	1
1-3. 合同評価調査の方法(フェーズI)	2
1-4. 合同評価対象案件及び期間	3
1-5. 合同評価調査の成果	3
1-6. 合同評価調査団員(フェーズI)	3
1-7. 主要面談者(フェーズI)	4
1-8. 調査団日程表(フェーズI)	11
第2章 CIDAの援助業務の特徴	15
2-1. 計画段階における業務の進め方	15
2-2. 実施・評価段階における業務の進め方	15
2-3. 組織の特徴	16
第3章 CIDAのWID/ジェンダー政策及びその評価手法	19
3-1. WID/ジェンダー政策	19
3-2. WID/ジェンダー政策・活動の評価報告(1984-1992)	20
3-3. CIDAの Bangladeshにおけるジェンダー戦略(BPGS)	24
第4章 JICA/CIDA合同評価で得たCIDA側評価プロセスに についての教訓及び提言	26
4-1. CIDAにおける評価プロセスに関する教訓	26
4-2. JICAのWID関連事業の展開に対する示唆	33
4-3. CIDAのBPGS評価に対するJICA側コメント(英文)	36
図 表	
図2-1 CIDAプロジェクト実施体制の構造図	17
表2-1 Bangladesh・ジェンダー戦略評価の背景をなすJICA 及びCIDAの業務の流れの特徴・相違点	18

資料編

資料	1	バングラデシュにおけるジェンダー戦略 (BPGS) 評価のワークプラン (和文概要)	47
資料	2	バングラデシュにおけるジェンダー戦略 (BPGS) 評価のワークプラン (英文) : Bangladesh Program Gender Strategy Evaluation Workplan	50
資料	3	BPGS評価分析用グリッド (和文概要)	58
資料	4	BPGS評価分析用グリッド (英文) : BPGS Evaluation Analytical Grid	63
資料	5	BPGS評価対象となったバングラデシュにおけるCIDA案件 (和文)	68
資料	6	BPGS評価のインタビュー・ガイド (英文) : Interview Guide for BPGS Evaluation	73
資料	7	BPGSの活動計画書 (和文概要)	94
資料	8	BPGSの活動計画書 (英文) : Workplan for the Implementation of the Bangladesh Program Gender Strategy	103
資料	9	CIDAのバングラデシュにおけるジェンダー基金 (英文) : The Gender Fund -- An Initiative of the Canadian International Development Agency (CIDA)	113
資料	10	CIDAのバングラデシュにおけるジェンダー戦略 (英文) : CIDA's Gender Strategy in Bangladesh	115
資料	11	CIDAのWID政策と活動に関する評価報告書概要 (1984-1992) (英文) : Gender as a Cross-cutting Theme in Development Assistance -- an Evaluation of CIDA's WID Policy and Activities, 1984-1992, Executive Summary	138
資料	12	CIDAのバングラデシュ国別政策 (英文) : Country Policy for Bangladesh.	159
資料	13	アジア地域におけるCIDAのプログラム : バングラデシュ (英文) : CIDA Programs in Asia -- Bangladesh	172
資料	14	カナダ-バングラデシュ協力 (英文) : CIDA-Bangladesh Cooperation: An Enduring Partnership	198

第1章 JICA/CIDA合同評価の概要

1-1. 合同評価の背景及び経緯

1991年5月、JICA柳谷総裁が、カナダ国際開発庁（CIDA）マッセ長官を訪問の際に、JICA/CIDA合同評価の実施が提案された。しかし、CIDAは既に1992年度の合同評価を海外経済協力基金（OECD）とタイで実施する計画であったため、JICAとの合同評価は、1993年度に持ち越されることになった。OECDとの合同評価では、CIDAは農村総合電化計画、OECDは地方電化計画を評価対象案件としてそれぞれ提示した。また、これより以前1990年にCIDAは、パキスタンで外務省との合同評価を実施済みであり、その際にはCIDAはマクマスター・アガガン看護学校、外務省はイスラマバード小児病院を評価対象案件として提示した。

1993年10月、CIDAのラベル長官がJICA柳谷総裁を訪問し、JICAとの合同評価について協議した結果、CIDAはバングラデシュにおけるジェンダー戦略プログラム（Bangladesh Program Gender Strategy: BPGS）評価へのJICA評価団の参加を提案した。これを受けて、この度、フェーズIの活動としてバングラデシュにおいて1994年1月、JICA/CIDA合同評価の実施をすることとなった。

一方、JICA案件評価に関して、CIDAはインドネシア、南スラベシ・ジャワ地域において、人的資源開発分野、環境分野、民間支援分野のJICAプロジェクトの評価に関心があることを表明した。JICAは、平成6年度にインドネシア国別評価を予定しており、12件のプロジェクト方式技術協力案件を対象に評価を実施する予定である。これらの案件の中で人的資源開発分野の案件についての評価を、JICA/CIDA合同評価フェーズIIにおける評価対象案件として取り上げる予定であり、現在、電話線路保全訓練センター及び火山砂防技術センターを候補として考えている。合同評価実施に関しては既にインドネシア政府（バベナス）の内諾を得ている。

1-2. 合同評価の目的

JICA/CIDA合同評価の主目的は、JICAおよびCIDAが実施した協力案件の評価を合同で行うことにより、それぞれの組織で実現しようとしている協力の目標及び方法についての相互理解を図ることである。すなわち、フェーズIではJICAが、CIDAの援助戦略評価に参加することを通じて、CIDAの援助戦略プログラムの評価方法及びその具体的な調査手法を実例に則して学ぶことが目的である。フェーズIIでは、CIDAがJICAのプロジェクト方式技術協力案件を合同で評価することにより、JICAの援助方法に対する理解を深めると同時に、JICAの評価のあり方に対する提言を得る。プロジェクト方式技術協力に関する長所・短所を把握することも目的となっている。

1-3. 合同評価調査の方法（フェーズI）

今回のJICA/CIDA合同評価調査（フェーズI）では、JICA調査団がオタワのCIDA本部を訪問し、CIDAの援助政策、援助手法、評価手法及びWID政策や BangladeshにおけるCIDAプログラムなどに関する紹介を受けた（資料7及び資料10、11、12、13）。同時に、JICAとCIDAの援助政策や評価手法に関する相違点を明らかにするための討議の機会を持った。

その後、CIDAはコンサルタント2名を指示しながら、CIDAの Bangladeshにおけるジェンダー戦略（BPGS）の評価実施に関する準備作業を行ったが、その作業にJICA調査団も同席し説明を受けた。合同評価調査をどのように進めるかに関するワークプランに関して合意が得られた（資料3、及び資料2の和文概要）。また、準備作業では、BPGS評価分析用グリッドが作成され（資料4、なお和文概要は資料3）、更に、そのグリッドに基づきBPGS評価のためのインタビュー・ガイドが作成された（資料6）。（なお、このインタビュー・ガイドは、後に Bangladeshにおいて現状に即して修正が加えられた。）

準備作業終了後、JICA調査団は、CIDAコンサルタント2名とともに、 Bangladeshに移動し、政府関及びプロジェクト関係者などへのインタビューに実際に参加し、CIDAの評価手法を体得した。評価の主な目的は、① Bangladeshにおけるジェンダー戦略のCIDA案件への導入の度合いを評価する、②同ジェンダー戦略が、 Bangladesh政府、現地のCIDAコンサルタント、NGOなどにどのように、どの程度受け入れられているかを評価する、③同ジェンダー戦略が現地の女性の状況を十分反映したものであったかを評価する、というものであった。今回評価対象となった主な案件は、以下の通りで、これらは現在実施中のプロジェクトである。

- ① 農業セクター支援プロジェクト
- ② 作物多様化プロジェクト
- ③ 東北地域水資源プロジェクト
- ④ 第4次人口・保健プロジェクト
- ⑤ 地方貧困緩和（RD12）プロジェクト
- ⑥ プロシカ・ケンドラ・プロジェクト
- ⑦ 地方道路プロジェクト
- ⑧ アガカーン・ファンデーション/BRACプロジェクト
- ⑨ アルバータ大学/Bangladesh技術工科大学（BUET）プロジェクト

なお、これらのCIDAプロジェクトの協力期間、供与額、案件概要、今回の調査で情報収集したWID関連活動及びジェンダー戦略（BPGS）の影響、実施機関（CEA）WIDタイプなどに関しては、資料5に取り纏めた。

1-4. 合同評価対象案件及び期間

フェーズ I

期間： 1994年1月16日～1994年2月18日

対象国： バングラデシュ

対象案件： Bangladesh Program Gender Strategy (BPGS) 1991年12月より実施

フェーズ II

期間： 1994年実施予定

対象国： インドネシア

対象案件： ①電話線路保全訓練センター（バンドン）1986.4 - 1990.3 実施

②火山砂防技術センター（ジョク・ジャカルタ）1982.8 - 1990.3実施

1-5. 合同評価調査の成果

フェーズ I では、平成5年度、C I D A の援助戦略の組み立て方（全体戦略とプログラム、及び個別プロジェクトの関連など）、及びその評価方法、調査手法について現地調査に参加して、体験習得した。フェーズ I の成果として J I C A 合同評価団は、調査を通じて得られた知見をもとに、C I D A の援助案件評価方法に関するメモを取り纏め、在バン
グ
ラ
デ
シ
ュ
カ
ナ
ダ
大
使
館
／
C
I
D
A
に
提
出
し
た
（
第
3
章
3
-
4
：
C
I
D
A
-
W
I
D
戦
略
評
価
へ
の
J
I
C
A
側
コ
メ
ン
ト
を
参
照
）
。

フェーズ II においては、平成6年度、C I D A 調査団とともに評価5項目（①目標達成、②効果、③効率、④当初計画の妥当性、⑤自立発展性）に沿った合同評価を実施し、C I D A 調査団から J I C A の評価の方法論及び調査手法についてのコメントを得る予定である。

1-6. 合同評価調査団員（フェーズ I）

<u>氏名</u>	<u>業務分担</u>	<u>現職</u>
田中由美子	団長／開発と女性	国際協力事業団 国際協力専門員
佐原 隆幸	評価手法	国際協力事業団 企画部 評価監理課 課長代理
佐佐木健雄	計画評価	国際協力事業団 企画部 評価監理課

1-7. 主要面談者（フェーズⅠ）

(1) オタワ（カナダ）

カナダ国際開発庁（CIDA）

Mr. Julian H. Payne	アジア担当副総裁
Mr. David Spring	南部アジア地域総括部長
Ms. Joanne Goulet	バングラデシュ国プログラム担当部長
Mr. David Morris	バングラデシュ国プログラム担当官
Mr. Gilles Blanchet	評価管理課マネージャー
Ms. Francoise Mailhot	評価管理課
Ms. Marnie Girvan	W I D担当部長
Ms. Marie Powell	W I D専門家
Ms. Michel Gouault	CANADA-JAPAN ODA協力調整官
Ms. 橋口 道代	国際協力事業団

在カナダ日本大使館

Mr. 松井 靖夫	公使
Mr. 増田 稔	二等書記官

JICAカナダ事務所

Mr. 有賀 秀夫	所長
Ms. 瀬戸 恵理子	所員
Mr. Mark Maloney	所員

C I D A コンサルタント

Ms. Helen T. Thomas helen trevor thomas consulting limited
Ms. Patricia Keays
Ms. Nancy O'Rourke
Ms. Louise A. Dupuis Econotec inc.

(2) グッカ (バングラデシュ)

在バングラデシュ日本大使館

Mr. 竹中 繁雄 大使
Mr. 植澤 利次 一等書記官

J I C A バングラデシュ事務所

Mr. 鈴木 宏尚 所長
Mr. 森川 秀夫 次長

Canadian High Commission

Mr. Martin Soutter Counsellor 援助担当/W I D 担当
Mr. Guy Breault First Secretary CIDA
Ms. Sara Camblin Breault First Secretary CIDA
Ms. Evelyn C.F. Lee First Secretary CIDA
Ms. Sofia Islam Develop Advisor CIDA
Mr. A.H.M. Zaman Khan Consultant CIDA
Mr. Lokky Wai Director Pop IV CIDA

C I D A の Project Support Unit (PSU)

Ms. Marisia Pechaczek	W I D アドバイザー	
Ms. Betty J. Steinkrauss	Coordinator (PSU)	CIDA
Mr. Ron Dalgliesh	Team Leader	AST (Agriculture Section Team)

地方貧困緩和 (R.D.12) プロジェクト

Mr. Rodolfo M. Matienzo	Advisor	Action Research &
Mr. Ferdousi Sultana Begum	Advisor	Monitoring Social Development

Crop Diversification Programme

Mr. Malcolm MacGregor	Resident Project Manager	
Ms. Rosemary E. Peer	Specialist	Extension Dev.
Ms. Tajkera Khair	WID Specialist	

Rural Maintenance Programme

Mr. Ron Audette	Team Manager	
Ms. Nazneen Ahmad	Junior Consultant	

Northeast Regional Water Management Programme

Mr. Harry King	Project Leader	
Mr. Joti Talukder	Senior Socio-Economist	
Mr. Mujib Huq	Senior Advisor	

Bangladesh University Engineering Technology (BUET)

Mr. Feroze Ahmed	Dep. Civil/Environmental Engineering
Mr. A.M Safiullah	Dep. Civil/Environmental Engineering
Ms. Dil Afroza Begum	Associate Professor, Chemical
Ms. Khaleda Rashid	Associate Professor, Architecture

バングラデシュ政府

Mr. Moznunul Huq	Director	Dep. of Women's Affairs
Ms. Husni Ara Quashem	Deputy Director	Dep. of Women's Affairs
Ms. Yasmin Jearder	Project Director	Dep. of Women's Affairs
Mr. Kownine	Deputy Chief	Women commission
Mr. Sirajuddin Ahmed	Joint Secretary	Ministry of women's affairs
Ms. Suraiya Hakim	WID consultant	Former Additional Director of Department women's affairs
Ms. Nilufar Begum	Vice Principal	Academy for Planning and development
Ms. Farzana Naim	Research Officer	Academy for Planning and development
Ms. Razia Begum	Associate Instructor	Academy for Planning and development
Ms. Rokeya Khatun	Chief Instruct	Academy for Planning and development

Centre for Integrated Rural Development for Asia and the Pacific

(C I R D A P)

Ms. Leelangi Wanasundera Documentation
Officer

ボランティア組織

Ms. Nari Unnayan Shakti

Ms. Mashuda Khatun Shetali Executive Nari UDDUG KENDRA
Director (NUK)

Ms. Khaleda Salahuddin Women for women

Ms. Mahmuda Islam Women for women

B R A C

Ms. Aruna Rao Consultant WID/GAD BRAC (グッカ)
Planning & Monitoring

Ms. Ricky Stuart CCIC, Canada Consultant
for BRACK

Mr. David Kelleher Consultant for BRAC

Bangladesh Management & Development Council (BMDC)

Ms. Salma Khan Director General

Ms. Nilfer Ahmed Hasim Management Counsellor

(3) その他

Ms. Gunilla Goransson	Consultant	UNDP
Ms. Therese Blanchet	Consultant	Swedish Save the Children

ボグラ (バングラデシュ)

Rural Development Academy

Bangladesh Development Rural Board (BDRB)

Mr. Abdul Mozid	Dep. Director	BRDB, Bogra
Mr. Md. Naimul Haque	Dep. Project Director	RD12, BRDB, Bogra
Mr. Azizur Rahman	Thana Rural Development Officer	RD12, BRDB, Bogra
Ms. Nur Jahan	Women Group member (Nursery Project)	

B R A C (フィールド)

Mr. Prosanta Kumar Roy	Senior Area Manager	Tetultela Regional Office, Bogra
Mr. Khandaker Jahangir Alan	Area Manager	Area Office, Bog
Ms. Rahima Khatun	Programme Organizer	
Ms. Salina Begum	Programme Organizer	
Ms. Shamsun Naher Begum	Programme Organizer	
Ms. Tha Mina Khatun	Programme Assistant	
Ms. Hazera Khatun	Programme Assistant	
Ms. Rahana Begum	Programme Assistant	

Thengamara Mohila Sabuj Sangha (TMSS) NGO

Ms. Hosen Ara Begum

Director

PROSHIKA

Mr. Afazuddin

Regional Office, Shibgang

1-8. 調査団日程表(フェーズI)

(1994年1月16日~2月18日)

月日	曜日	場所	活動内容
1月16日	日	移動	東京(成田)→トロント経由→オタワ着
17日	月	オタワ	<u>CIDA</u> : ベインアジア担当副総裁表敬、 <u>CIDA</u> 評価チームとの打ち合わせ、Country Policy Frameworkについての説明、Strategy適用に関する評価の役割、合同評価に対するJICA側の期待などに関する意見交換
18日	火	オタワ	<u>CIDA</u> : 評価業務の説明、バングラデシュにおける <u>CIDA</u> のジェンダー戦略(BPGS)の説明、評価項目の説明、評価フォーム(問題点、仮質問など)案の検討
19日	水	オタワ	<u>CIDA</u> : 合同調査団による内部検討会、 <u>CIDA</u> の評価プロセスにかかわる質疑応答、評価にかかわるデータ収集方法に関する討議
20日	木	オタワ	<u>CIDA</u> : バングラデシュにおける合同評価調査ワークプランの作成と検討
21日	金	オタワ	<u>CIDA</u> : 評価監理課との打ち合わせ、インドネシアにおける第2フェーズの合同評価調査についてJICA側より説明、及び協議
22日	土	オタワ	<u>CIDA</u> のWIDコーディネーター(コンサルタント)との情報交換、資料整理
23日	日	オタワ	資料整理
24日	月	オタワ	<u>CIDA</u> : BPGSの訓練計画に関する説明、 <u>CIDA</u> 全体のWID/ジェンダー政策・活動に関する説明

月 日	曜日	場 所	活 動 内 容
1月25日	火	オタワ	CIDA: 合同評価調査ワークプラン、評価グリッド、及びインタビュー・ガイドの打ち合わせ、ペインアジア担当副総裁へのディブリーフィング
26日	水	移動	オタワ発
27日	木	移動	ロンドン経由
28日	金	移動	ダッカ着
29日	土	ダッカ	CIDA/PSUとの日程打ち合わせ
30日	日	ダッカ	CIDAスタッフとの会合（調査団の紹介、調査の目的・方法に関する説明）、JICA事務所表敬訪問
31日	月	ダッカ	CIDAスタッフへのBPGSに関するインタビュー、CIDAが支援する現地NGOの活動視察
2月 1日	火	ダッカ	CIDAスタッフへのBPGSに関するインタビュー、現地NGO (Nari Uddug Kendra) へのインタビュー
2日	水	ダッカ	バングラデシュ政府関係者へのインタビュー、CIDAプロジェクト関係者へのインタビュー
3日	木	ダッカ	CIRDAPへのインタビュー、JICA事務所への報告、CIDAプロジェクト関係者へのインタビュー

月 日	曜日	場 所	活 動 内 容
4日	金	ダッカ	資料整理
5日	土	ダッカ	資料整理
6日	日	ダッカ	カナダ大使館の公使へのインタビュー、CIDAスタッフへのインタビュー
7日	月	ダッカ	CIDA (モニタリング・セクション) へのインタビュー、ジェンダー・フォーラムの会合におけるインタビュー、CIDA農業分野チームリーダー及びスタッフへのインタビュー、 *タイへ移動 (佐原、佐佐木のみ)
8日	火	ダッカ	*東京着 (佐原、佐佐木のみ) バングラデシュ政府機関へのインタビュー、農作物多様化プロジェクト関係者へのインタビュー、バングラデシュ技術工科大学へのインタビュー、BRACのジェンダー研修チームへのインタビュー
9日	水	ダッカ	現地NGO (PROSHIKA) へのインタビュー、東北地域水資源プロジェクトへのインタビュー
10日	木	ダッカ	地方道路整備プロジェクトへのインタビュー
11日	金	ダッカ	ダッカーボグラへ移動 Rural Development Academy のインタビュー

月 日	曜日	場 所	活 動 内 容
2月12日	土	ボグラ	フィールド調査、RD12, BRACなどのプロジェクト・サイトの視察、インタビュー
13日	日	ボグラ	フィールド調査、Proshika, TMSSのプロジェクト・サイトの視察、インタビュー
14日	月	ボグラ	フィールド調査 ボグラ→ダッカへ移動
15日	火	ダッカ	バンラデシュ政府関係者（女性局）へのインタビュー、CIDAの元WIDプロジェクト専門家へのインタビュー、JICA所長への最終報告
16日	水	ダッカ	Bangladesh Management and Development (BMDC) へのインタビュー、カナダ公使及びCIDAスタッフへの最終報告
17日	木	移動	ダッカ→バンコクへ移動
18日	金	移動	バンコク→東京（成田）着

第2章 C I D Aの援助業務の特徴

今回の調査を通じてよりよく理解できたことは、C I D Aはカナダの援助開発庁として国会と直結し、政府及び国民の批判に直接回答するようになっている。また、プロジェクトの実施、モニタリング、評価などプロジェクト運営の大部分はコンサルタントに委託し、C I D Aは政策作成、戦略構築など実施より上位の部分を担当していることである。以上の経緯を踏まえ、第2章以降では、C I D Aの業務の特徴、C I D AのGender Strategy 及びその評価手法、W I D/ジェンダーの導入について今回の調査を基にして紹介する事とする。

今回の調査を通じて、C I D A側関係者にヒアリングした結果C I D Aの業務には、以下の特徴があることがわかった。評価の作業にも影響がある事項なので以下の通り、J I C Aの業務の流れと比較しながら簡単に要約した。

2-1. 計画段階における業務の進め方

援助担当省庁であるC I D Aは国別援助政策、横断的テーマ、戦略 (Strategy) レベルの計画に力点と関心を置いて計画策定にあたっている。従ってC I D Aの体制も地域・国ごとの担当が国別援助政策を作成し、それに基づいて国別援助戦略を考へ、プログラム、プロジェクトに反映していくが、基本的にはプログラム中心の援助になっている。またN G Oとの協力にも積極的である。結果的に現地政府の政策支援一辺倒ということではなく、C I D Aの政策を堅持する立場をとっている。案件は外部機関 (Canadian Executing Agency : C E A) に委託して実施するが、実施機関との契約の内容は個別に大きく異なる。

一方、J I C Aは援助実施機関として個別プロジェクトの計画まで直営で作成・実施するが、これは援助相手国の国家開発計画に則して優先順位を付した要請案件について、対応可能なものについて選択・実施されるため、現地政府の政策を支援するという意味合いが強い。またプロジェクト方式技術協力中心の援助が主であるため、単一機関に対して研修員受入、専門家派遣、機材供与の重点的投入を行い、時に応じて無償資金協力によるセンター建設等も行う。

2-2. 実施・評価段階における業務の進め方

C I D Aにおけるの援助戦略の具体化の方法としては、例えばW I D導入のためのW I Dコーディネーターの配置のように、C I D Aが実施する全プロジェクトの案件関係者に対しW I DコーディネーターがW I D配慮の必要性を現場で指導し、研修を行う形をとる。一方相手国政府に対してはW I D配慮の必要性について政策対話を通じて別途説得する。プログラム、プロジェクトの実施、モニタリング、評価は全てコンサルタントに委託し、C I D Aがプロジェクトの運営に直接関与することはない、いわゆる“hands-off”スタイルをとっている。(図2-1参照)

他方、J I C Aは、事業部を通じてプロジェクトを実施するため (hands-onスタイル)、W I D導入も各事業部を通じて現地のプロジェクト・チームに働きかけることとなるが、その導入は現段階では個別の案件の現状を踏まえた選択的なものとなっている。

2-3. 組織の特徴

援助担当省庁であるCIDAは国会と直結しているため、国民の批判に直接対応すべき立場にあるが、独立省庁であるため、他の省庁からの圧力を受けることは少ない。在外事務所については、本部とプロジェクト実施機関（CEA）との直接の関係が強化されつつあるため、相対的にCIDAの在外事務所は連絡事務所化されつつある。

他方JICAは援助の実施機関であるため、国会との直接的な結びつきがなく国民から直接に批判を受けるといったことが少ないかわりに、プロジェクトの形成、計画策定ばかりでなく、実施、専門家の派遣、研修員の受け入れに関連して外務省及び各省庁からの影響を受ける状況にある。在外事務所については業務の海外分散を進めているため本部の機能が在外事務所に移管されつつある。在外事務所による実施案件のモニタリング、評価機能の強化が進められており、今後は計画機能も強化されつつある。

CIDAとJICAに関する以上のような比較をまとめると、表2-1のようになる。

図 2-1 CIDAプロジェクト実施体制の構造図

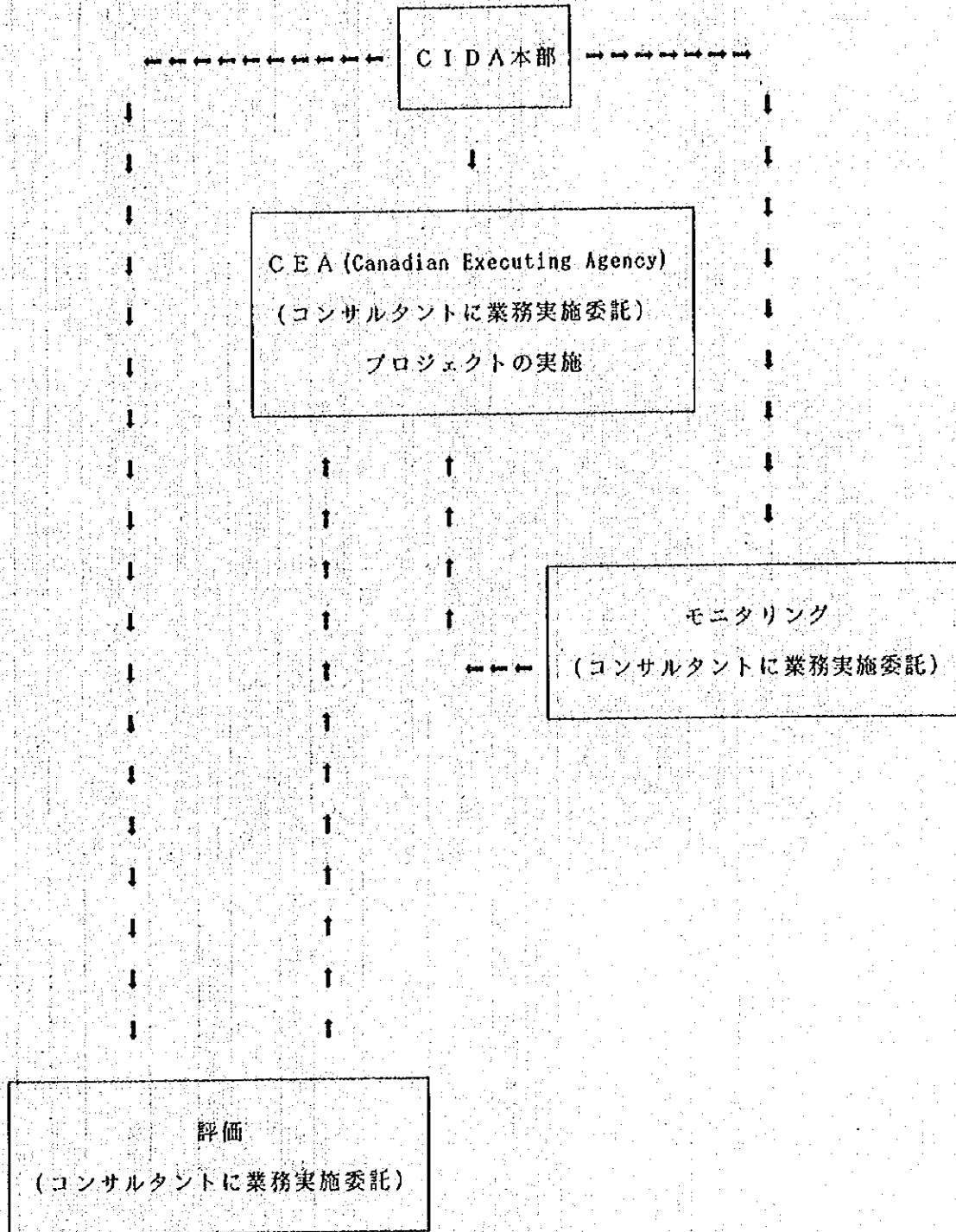


表2-1: バングラデシュ・ジェンダー平等推進計画の進展状況 (JICA及びCIDAの協力の進捗の現状・課題)

平成6年2月15日

特徴・特長	CIDA	JICA
1. 計画の力点の置き所	援助対象国として国際援助政策、横断的テーマ、戦略レベルの計画に力点と関心	援助実施機関として個別プロジェクトの計画まで関与で作成
2. プログラムからプロジェクトへの移行	プログラム中心(基金を申請し承認し合致した案件への小規模プロジェクトを供与する)小規模プロジェクトを広い範囲で実施(例えばRD-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000)	プロジェクト中心(センター)で特に国連基金協力をからめて、第一機関として活動(資金・専門家派遣・研修等)を重点とする。
3. 現地政府との関係	能力のない場合にバイパス、NGOへの委託実施。	現地政府を尊重、国連基金の機能強化に傾く。
4. 個別案件の特性	案件実施機関との契約内容は個別に異なり案件ごとに内容が大きく異なる。	例えば国連基金については、母子保健との組み合わせという大枠はタイプもフィリピンも類似。大まかな種類の違いは少ない。
1. 援助経路具体化の方法	CIDAの組織政策として全プロジェクトにWID導入を働きかける。案件別WIDコーディネーターがWID配達の必要を現場で確認し、CIDAより個別政府に対してWID配達の必要を政策が通るようして交渉。(本件に後述する実施中の案件にWID配達を促すものとして当初のCIDA-CEA契約にはWID配達を促すものとしてWIDコーディネーターは交渉を担当しているコンサルタントを認めるはしない)	国連基金を通じて、現場のチームに働きかける。WID、国連基金の導入は政策的。(例: ネパールがプロジェクト)
2. 外部コンサルタントの活用 (実施、モニタリング、評価)	実施・モニタリング・評価に外部ロカガが活用 (実施段階)	事後評価のみ外部コンサルタントを活用 (追及投資実施)
3. 評価コンサルタントのT/Rの作成 (評価)	業務委託であるがコンサルタント自身がCIDAと協議して作成	業務委託としてJICA側が作成
4. 評価の長わかれ方・力点	ハンダジニのジェンダー平等推進計画では最終の今後の進捗(WIDの導入の今後の方向と可能性)への発言を得ることが重点。(広い観点からの評価)	個別案件の進捗改善を図ることが重点。
5. 評価の日程	現場のP S U (Program Support Unit) が作成、国連基金側で提示	本部が研究所(ローカルコンサルタント)と協議して前もって設定。基本的に監督官庁、実施機関、現地有識者、受益者をカバーする。
6. 評価の調査責任部署	研究所、国連基金のアドバイスを受けて実施。外部第3者コンサルタント雇用が年立性確保に必要(原則でありまたマンパワー不足で止むを得ず)。	中間-終了時評価は国連基金、事後評価は評価管理課。評価管理課は本部第3者として実施。
7. 評価調査の必要データの入手 (各案件inception, annual, eva)	現地P S U で初めて入手可能	本部で入手可能
8. 評価データ・ベース	入力件数は多。L I F A 入力。因果関係要因、問題意識要因を入力。案件の因果関係は入力していないので、成功不成功では検索できない。	入力件数少。L I F A 未入力。後と同じ。
1. 議員・マスコミ・圧力団体等外部関係者からの圧力	直接さらされる	外部関係者でワン・アクション
2. 各省の圧力あるいは支援	圧力はないが支援もない。外部コンサル、専門家機関、NGO等とのつながり重要。	圧力もあるが支援もある(国内支援委員会等)。外部コンサル、専門家機関、NGO等とのつながり重要。
3. 在外事務所機能強化・弱体化	本部-CEAのつながりが強化されつつあり。在外事務所は国連基金強化しつつある。(モニタリング・評価も本部より外部コンサルタントが担当を受けて実施)	本部の機能が在外に移管され、在外の人員増大。国連基金の案件のモニタリング、評価機能の強化から、今後は国連基金も強化の方向。
4. 開発重視か外交重視か	開発重視	外交重視
5. スタッフ数	1200人。予算縮小に伴う最近のリストラで職員数の外部コンサルタ	1100人より増大傾向

C E A (Canadian Exciting Agency): 外部コンサルタントで案件の実施を担当する機関

第3章 C I D AのW I D / ジェンダー政策及びその評価手法

本章ではC I D A全体のW I D / ジェンダー政策及びバングラデシュにおけるジェンダー・ストラテジーの概要とその評価方法についてC I D A関係者より聴き取りし、又参考資料をとりまとめた結果を記述する。

3-1. W I D / ジェンダー政策

C I D AのW I D政策及びジェンダー戦略(Gender Strategy)に関連する諸活動の経過は、概略以下の通りである。

1977 初のW I D政策

(啓蒙・啓発が中心課題、C I D A内部の意識改革)

1983 W I D担当部署 (Directorate) の設置

1984 議会決定されたW I D政策

Policy Framework and Implementation Strategy for Women in Development approved by the President's Committee

女性の経済・政治・社会開発への参加、女性の経済・社会的地位の向上、健康・家族計画、教育、女性の人権、差別撤廃、C I D Aパートナーのジェンダー関連支援、C I D AのW I Dに関するinstitutional capacityの強化

1986 W I D活動計画

Plan for Action for 1986/87-1990/91

1988 C I D Aの10か年援助計画 (Sharing Our Future) のなかで6優先課題のひとつとして、W I Dを掲げた。

1992 W I D暫定政策

Interim W I D Policy

1980年代初期には、W I D政策の効果は顕著ではなかったが、1980年代中頃から後半にかけてW I D活動が盛んになった。しかし、1990年代になると他のcross-cutting issues (環境、人権、good-governance など) に押されて、やや下火になってきている、というのが一部のC I D Aスタッフの感想である。

3-2. W I D / ジェンダー政策・活動の評価報告 (1984-1992)

W I D 政策の導入については、これまでも評価が行われてきたが、1984-1992年間の C I D A の W I D 政策及び活動に関する評価報告書が1993年に作成された。

(Gender as a Cross-cutting Theme in Development Assistance: an Evaluation of CIDA's WID Policy and Activities, 1985-1992, published July 1993 by CIDA. <資料11参照>)

この評価報告書に示された調査結果は、今回実施されたバングラデシュにおけるジェンダー戦略評価にもあてはまる部分が多いので概略を以下の通りにまとめた。

(1) W I D / ジェンダー活動の実績 (1986-1990) :

- ① C I D A の専門職員の半分は W I D / ジェンダー研修 を受けた。
- ② C I D A の 1 / 3 の国別援助政策に W I D 国別戦略 が組み込まれた。
- ③ 多くの在外事務所は、W I D コーディネーター を採用した。
- ④ 新規プロジェクト が W I D の視点から検討された。
- ⑤ W I D - specific のプロジェクトの数が増加した。
- ⑥ ジェンダー が新たな側面として考慮されるようになった。
- ⑦ 奨学金受給者や訓練を受ける人 の中で女性が多くなった。
- ⑧ 多くの W I D に関する 調査研究 が行われた。

これまで最も女性に対して効果があったのは、女性に便益が行くようなプロジェクトであり、最も効果がなかったのは経済政策や、構造調整プログラムに関する政策対話である。この間、国際的に C I D A のジェンダーに対する評価は高くなったが1990年代に入って、C I D A 自身の中で W I D 関連活動に対するモーメンタムが失われてしまい、W I D - specific projects やその予算が減少した。

このような傾向に対し、この報告書では C I D A のこれまでの実施方法の不備などに関し厳しい批判をしている。

(2) W I D のモーメンタムが失われた原因

- ① 1984年の W I D 政策の実施には上部のコミットメントが必要だとされたにもかかわらず、十分な職員の配置や予算配分 が行われなかったし、権限も与えられなかったし、具体的な実施目標や実施の期限 も設定されなかった。
- ② 1986年の W I D 行動計画では、すべての国別援助計画の中で W I D 国別戦略 をいつまでに作成すべきであるかという 期限 を設定しなかった。
- ③ W I D 政策は、Vice-presidents, Country Programme Directors に対し、W I D 実施を推進するよう強制しなかった。フィールドでは、W I D モニターリングのメカニズムはなかった。
- ④ W I D 目標達成に際して、数量化できる目標 (指標) が必要であるとしているにもかかわらず、それが実施されなかった。実際に数量化されたり、期限が設定されたことがあっても、その報告はなかった。

- ⑤ W I D を既存の活動やプロジェクトに組み込むというアプローチでは、それをしたくない人々にとっては、単にプロジェクトに「配慮した (Tag をつけた)」というだけで済まされてしまった。
- ⑥ 人事 (業績) 評価において、インセンティブを与えるという面に重点が置かれ、それが具体的にどのように達成されたかについて評価してこなかった。

(3) W I D 推進に関する反省点

① W I D - i n t e g r a t i o n について

- W I D - i n t e g r a t i o n の定義があいまいだった。
- e f f o r t - o r i e n t e d であり r e s u l t s - o r i e n t e d ではなかった。
努力したといっても本当の成果は不明だった。
- W I D 国別戦略を作成するだけでは成果がなく、毎日 W I D / ジェンダーについて 相談できる専門家が必要だった。

② W I D 国別戦略

- C I D A の 国別援助計画の 1 / 3 にしか W I D 戦略が入っていない。
- そのうちの 1 / 2 しか具体的実施方法 (メカニズム) を示していない。
- 2 国間 (Bilateral) 援助報告書のうち、W I D 国別戦略が国別援助計画に影響を与えたとしているのはたった 1.4 % しかない。33 % は何のインパクトもなかったと報告している。

③ 1992 年の Interimu W I D Policy は、W I D - s p e c i f i c p r o j e c t s より 政策対話 を重視しているようになっているが、それは危険である。政策対話は、非常にあいまいで人によってその意味が異なる。(注: C I D A の「政策対話 (Policy Dialogue)」の意味は広い) C I D A の W I D 国別戦略のうち 3 / 4 は、Traditional women-specific activities の推進になっている。短期的にはジェンダー関係に変化が見られなくても、基本的ニーズが充足されるようになれば自分たちのニーズを充たせるようになれる。

④ W I D 政策の実施には一貫性がない:

- 評価対象となった 6 か国では、それぞれの国の事情で、それぞれの実施の方法が取られたと言っているが、実施体制や実施メカニズム、効果測定方法 (指標) の欠落などが、一貫性のない実施につながったと考えられる。
- W I D 政策の実施は、個人の資質やイニシアティブに依存しすぎた。したがって、W I D 政策の実施がうまく行っているところは、強力な W I D 推進者が長期にいた場合であることが多い。

⑤ C I D A では、Cross-cutting themes の数自体が多くなりすぎて、W I D をどのように進めて行くのかについて、フィールドであいまいになってきている。

⑥ C I D A の中で、W I D の重要性に関して統一見解がない。

- 全員が、Gender Inequality は開発にとって障害になっているとしているが、最も重要だとは考えていない。
- Canadian Partnership Branch の 2 / 3 は W I D 政策の影響を受けたと言っている。

- ほとんどのスタッフは、過去5年間にC I D AのW I D活動の効果は向上していると考えている。
- W I D/ジェンダー研修は、1985年以降約600人のスタッフが受けた。
- 1990/91年からは、新たな社会/ジェンダー研修が始まった。

⑦分野・部門別のW I D効果

- 最も効果が高かった分野
 - *女性グループ・組織の初期段階の支援
 - *女性のみ便益が行くプロジェクト
 - *人口/健康・栄養関係のW I Dプロジェクト
- 最も効果が薄かった分野(努力が足りなかった分野)
 - *差別的障害をなくすこと
 - *W I Dの政策対話と構造調整
 - *工業、鉱業、エネルギー、インフラ部門

⑧C I D AのW I D政策が他の機関に与えた影響

- Canadian Partnership Branch は楽天的すぎる。実際には、3/4以上のPartnersはインパクトなしと言っている。
- 多国間援助機関の12のW I Dユニットは、C I D Aはジェンダーに関して最も進んでいると考えている。しかし、国連などへの実際の影響は、明確ではない。また、開発銀行などに対しては、影響が少ない。
- C I D Aが資金援助しているPartnersやいくつかの国際N G Oに対してはW I D政策は影響を与えた。しかし、コンサルティング会社、国際的開発銀行、イヤマークされたC I D AのW I D関連の資金援助を受けていない機関などには影響が少ない。

(4) 提言

①W I D政策の改定

- C I D Aの他の課題との関連、長・短期目標の設定
- W I D国別戦略の目標設定・実施期限の明確化
- 男性の参加の強調、など。

②W I D予算配分の増加

③W I D努力の集中化

- どの国のどのような分野に集中的努力をするかなど。

④C I D A職員・パートナーのW I D分析手法の向上

- 全ての分野におけるジェンダー分析を徹底させる。
- 特にこれまで配慮の少なかったエネルギー、交通、通信、インフラ部門など

⑤C I D Aの人的資源開発プログラムの中でW I Dを向上させる

- PAM W I D Annex の内容の実際の効果を計測する
- M O U/C E A 契約などにW I Dを明確に入れる
- Vice-Presidents や Contry Programme Directors がW I D活動の結果(成果)に責任を持つようにする

－評価課がW I D 国別戦略評価を5年ごとに実施する、など。

⑥ C I D A の W I D 関連機構の見直し

－現在W I D の実施方法は、分散型である。

－W I D Steering Committee の強化をする。

－W I D Directorate の機能強化

－W I D Policy から W I D and Gender Equity Policy へ

－W I D Directorate から W I D and Gender Equity Directorate へ

－W I D 関連情報の収集と整備

最も効果的な方法としては、以下が提唱される。

① 全てのCountry Programme Directors が 期限付きでW I D 国別戦略を作成し、

W I D Steering Committee に提出し、毎年進捗状況を報告する。

② PAM W I D Annex の内容を、プロジェクトに反映するよう C E A の契約書に明記し

その内容を実施できるようなインセンティブを与える。

③ 奨学金や研修などに男女が公平に参加できるよう、期限付きで実施するという強

い意志をC I D A が持つ。

3-3. C I D A のバングラデシュにおけるジェンダー戦略 (B P G S) (1989-1994)

今回の合同評価の対象はバングラデシュにおけるジェンダー戦略 (B P G S) の評価であったが、戦略の概要は以下の通りである。

上位目標	女性のエンパワーメントを通じてジェンダー間の公平 (gender equity through the empowerment of women) を促進すること。
目 標	<p>(1) バングラデシュにおける C I D A の活動の一環としてジェンダー間の公平を確保する。</p> <p>(2) 開発における女性の参加を促進する。</p> <p>(3) 女性の社会、法律、経済的地位の向上に責任のある公的、私的国内機関の強化に貢献する。</p>
成 果	<p>(1) C E A、援助機関会議、バングラデシュの機関と協力し、「ジェンダー」の重要性及びバングラデシュにおける C I D A のプログラム実施に際し、「ジェンダー」の重要性について共通の理解が深まる。</p> <p>(2) バングラデシュにおいて女性の法的地位の保護と向上を目指したバングラデシュ自身のイニシアティブが助長される。</p> <p>(3) ナショナル・マシーナリを初めとした女性関連の政府機関の機能強化が支援される。</p> <p>(4) 政策に影響を与えるような意思決定過程の地位について女性への支援が行われる。</p>
活 動	<p>(1) ベース・ライン調査の実施 社会・ジェンダー分析の実施 * 家族における女性の役割 * 現代社会におけるバーダの役割 * 農村地域の女性 * 女性の労働 * 女性の法的権利と地位 * 女性の意思決定過程への参加 (第4次5か年開発計画：1990-95)</p> <p>(2) 概念から行動へ (福祉の対象から開発の担い手に) プログラム・プロジェクトの計画・実施における gender equity の統合 * 健康・人口： POP IV * 経済的自立のための技術： B R A C など * 農業： 農作物多様化</p>

(3) 新たなイニシアティブの創造へ

* 政策対話

* Local Consultative Group Sub-Committee on WID
(世銀、UNICEF等)

* ジェンダー基金の設置

* ジェンダー分析研修

* BPGSブリーフィング・モジュールの開発

* WIDモニター(フィールド)とWIDコーディネーター
(本部)

出所: "Working with Women: CIDA's Gender Strategy in Bangladesh"

- CIDA's Bangladesh Programme Gender Strategy (BPGS) (資料10参照)

CIDAは、バングラデシュのジェンダー戦略(BPGS)の目標を達成するためにバングラデシュ事務所及び本部にWID Coordinatorを配し、まず、①WID概念の普及につとめ、その後②WID関連のベースライン・データの収集、③個別のプロジェクト/プログラム策定過程へのWID配慮コンポーネントの導入、④Gender Issueの啓蒙活動、⑤WID関連情報の伝達とガイダンスの実施、⑥Gender Fundプログラムの執行、⑦Gender Strategyのモニタリングと評価、⑧新規ジェンダー戦略活動の立案を行った。(資料7及び8)

今回の評価はこのジェンダー戦略がどこまで進捗したのか、バングラデシュ政府、バングラデシュ女性団体、カナダのプロジェクト実施機関、在外のCIDAスタッフ及び他のドナーにどこまで受容され、具体的な成果を生んでいるのかを確認することにあつた。次章以降ではこの評価活動に参加して本調査団が得た理解と、教訓、提言について言及する。

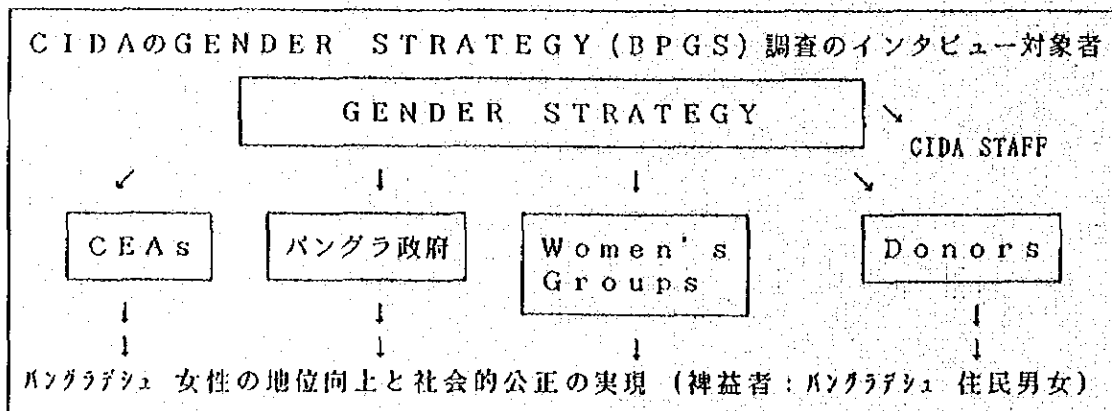
第4章 JICA/CIDA合同評価で得たCIDA側評価プロセスについての教訓及び提言

4-1. CIDAにおける評価プロセスに関する教訓

(1) 調査の対象：CIDAのBangladesh Program Gender Strategy

1) 今回の合同評価ではCIDA側はバングラデシュでCIDAの実施する、Bangladesh Program Gender Strategy (BPGS) を合同評価の対象として提示した。BPGSとはCIDAの実施するさまざまな活動(CIDAの契約した実施機関を通じてのプロジェクト・プログラム活動、バングラデシュ政府との政策対話、NGOへの支援活動、他のドナーとの協調-下図参照)を通じ、バングラデシュの女性の地位向上と、男女の間の社会的公正を促進しようとするものである。

このため、CIDAは、1989年より1992年までの3年間で50万カナダドルをかけてプロジェクト関係者(カナダ側およびバングラデシュ側)に対して研修(ジョイント・トレーニング)を行いWIDの重要性を喚起すると共に、関係者に対し個別案件の中でもWID配慮を行うよう(例えば案件目標達成指標の中にWID指標を盛り込む等)勧奨してきた。1993年からは更に50万カナダドルを投入し、研修の一層の拡大と広報用教材の作成を進め、Gender Strategyの一層の進展を図っている。今回の評価調査は、CIDAの援助活動の中でWID配慮を進めるBPGSがどう進捗しているのかその現状を調べ、これまで研修中心に展開してきたBPGSの今後の展開の方向について示唆を得るための調査であった。



2) B P G S の評価のためのインタビューは、C I D A がこれまで B P G S を実施するよう働きかけてきた4つの主体-①実施機関 (C E A s)、②バングラデシュ政府、③女性団体 (W G)、および④ドナーを対象に、これまでの B P G S 活動が各関係者に如何に受け止められているのかを聞き取ることを中心に実施された。

(第1章 1-8: 調査団日程表参照)

3) 評価に当たっては、

① B P G S の妥当性 (r a t i o n a l e) : B P G S がバングラデシュの女性の現状とニーズおよび希望 (a s p i r a t i o n) を十分に汲み入れ反映したものであるか否か、

② 目標の達成状況 (e f f e c t i v e n e s s) : B P G S の推進のために作成された各種広報用教材ジェンダーワークショップなどの相手国政府及び N G O、各プロジェクトへの浸透の度合い、関係者の意識向上の度合い

③ 実施の効率性 (e f f i c i e n c y) : B P G S 実施のために各プロジェクトで創設した組織機構の有無およびその機能状況の確認、

④ 効果 (I M P A C T) : B P G S 推進の結果各プロジェクトで取り入れた W I D コンポーネントの確認、及び

⑤ 今後の B P G S への提言

の5項目が中心に議論された。(資料3及び4: B P G S 評価分析用グリッド)

(2) 評価の直接の対象案件

1) 今回の B P G S 評価に当たっては、具体的には C I D A がこれまでバングラデシュで実施してきた23案件を対象にしているが、具体的にはその中の9案件を調査した。

2) ほとんどの案件は B P G S 導入以前に実施された案件であるため、基本的には、女性の地位向上に資するような活動を各案件の活動内容に後から盛り込むことを勧奨していた。具体的にはまず、W I D 調整員により関係者に対して「gender equityの実現の必要性と、これによるターゲット・グループへの裨益度の向上を図る」旨の研修が行われた。

3) 今回の評価の対象は上記9件について、B P G S の実行計画の進捗状況を見ることであった。

(3) プロジェクトへの(BPGSに沿った)具体的なWID配慮活動導入の実態

- 1) BPGSに沿った具体的なWID配慮活動の導入については、計画の見直しも含め、各案件の責任者(CEA)に任せると言う事とされたために、その実現は案件ごとに(またセクター毎に)バラツキがでて、なかなか一様には進まない状況が確認された。
- 2) CIDAのBPGS実行計画が本部レベルでつくられ、現場の声を反映した形になっていないことも、具体化を妨げてきた要因として指摘された。現場の案件担当者の中には「主旨は立派」だとしてリップサービスはするが、自分の案件のことになるとこれを本部の押しつけとして、相手にしない者がいることも散見された。
- 3) 本部側で一方的にどんどん概念を展開させていったために却って、BPGSに沿った具体的な活動導入が妨げられたとする意見を説明するものもいた。たとえば、ようやくWIDの概念がバングラデシュ側に浸透してきたと思ったら、今度はGenderと云う新概念を導入してきたために、バングラデシュ政府側で混乱と反発を招いたことを指摘する者がいた。

(4) 各種政策・戦略の統合の不十分

- 1) バングラデシュ側と政策対話をする際に、CIDA側が提示するBPGSと他の政策が必ずしも整合していないため、具体的な活動に結びつきにくいことを指摘する向きもあった。すなわち、WIDを初めとして環境、人権、good governance、といった新しい横断的なテーマ(cross-cutting issues)および政策が次々と出されたが、各政策間の整合性が説明される前に新たな政策が打ち出されてきたために、相手側の理解が得られないことを指摘する者がいた。
- 2) 政策・戦略とプログラム・プロジェクトの関係の弱さを指摘する声もあった。現場サイドから見た場合、政策・戦略とプログラム・プロジェクトを一貫してつなぐ絵がかき切れていないので、現実に案件を運営していく立場からすれば、具体的に何をどうするのがどうも判然としない等の意見となって出てきた。

(5) 評価調査の作業過程について

1) 今回の評価調査はストラテジーの評価と云うことだったが評価調査の運営を含め、BPGS評価調査の作業はさまざまな問題が未解決のまま行われていることが判明した。第1は、BPGSのログ・フレームが判然としないため、評価のポイントをどこに置くのかを設定するのに多大な時間を要したということである。BPGSを狭く定義して、BPGS行動計画そのものの進捗度を見ることを主眼とするのか、またあるいは、現行プロジェクトの中でBPGSが案件の中にどう取り込まれ、これが案件の効果の発現にどう貢献したのかを見ることを主眼とするのかが、なかなか判然としなかった。

2) コンサルタントが評価調査のための作業過程のたたき台を作り、これを叩いた結果、出てきたのは大まか以下のような図であったが、調査の開始当初には、BPGSに関する概念整理は十分行われていない状態であった。

GOAL : 案件の効果の発現の顕在化とWID推進
PURPOSE : プロジェクトの方向のBPGS方向への切り換え
アウトプット : 教材の作成・プロジェクト関係者のWID配慮意識向上
インプット : BPGS行動計画

3) 今回基本的なBPGSの概念整理がLFAの形で設定できていなかった背景には、BPGSの置かれている現状も関係していた。すなわち、今回の評価時点は、(冒頭にも言及したが)1989年からのBPGSの導入第1期(支出額:50万ドル)を終えて、1993年からの第2期が始まってしばらくたった時点にあり、第2期の方向設定が求められている時期に当たっていた。このため第1期の終了時評価でありまた、第2期の評価であるという二重の意味合いを持っており、評価対象のイメージが関係者ごとに食い違い、複層的になるという事情があった。

4) 最終的には、評価の対象は、「第1期のレビューと教訓・提言の抽出とする」ことになったが、ここに至るまで、長い暗中模索が行われた。(本件評価は、各セクター毎のBPGSのパフォーマンスの違いを比較して、BPGSの効果的な方法論を抽出すべきと云う意見、BPGSの導入前と導入後の案件を比べてBPGSの導入の効果そのものを見ようとする意見、あるいは、BPGSのなかの研修部分に的を絞って研修の方法論への示唆を得ようとする意見等さまざまな提案がでた。

現地のWID調整員からは本件評価を通じて、バングラデシュのGender Equityと、女性のempowermentの状況を併せてあぶり出すべきであるという意見、または評価の機会を捕らえて、関係者へBPGS推進の必要を訴えるべきと云う意見もできた。これらが退けられ、最終的に第1期のレビューとすることに落ち着くまでには多くの時間を要した。)

5) このように、さまざまな関係者が、本件評価調査の重心の置き方、方法の選択についてさまざまな期待と意見を有しており、加えて、CIDA内でも、本部-現場間でBPGSの何を評価すべきかについて十分なコンセンサスが得られていなかったために調整に多大の時間を要することとなった。

(6) コンサルタントの評価調査の業務指示書の書き方について

1) 上記5)の混乱は基本的には評価調査の業務指示書の内容をCIDA側でなく、コンサルタント側で書くこととした事に起因すると見受けられた。すなわち、BPGSのLFAによる定義づけ、BPGS評価の対象と内容の設定は、本来評価調査の出発点であり、コンサルタントに評価調査を発注する前に、CIDA本部が現場と十分にコンタクトして、基本的な概念をツメておくべき話である。評価の客観性を確保するために第三者を使うべしという基本政策はあるものの、BPGSのLFA定義づけまでコンサルタントに依存してしまうと、評価調査の与件が定まりにくくなり、調査の具体的な方針の設定に重大な支障が出てしまった。

2) BPGSがすでに第1期を終えており、開始後4年の年月を経ているながらも、その内容が良く定まっていないということは、BPGSの基本的な方向そのものについて、本部及び現場関係者が広く協議を重ね具体的なイメージを作り上げる機会が少なかったのではないかと思われる。

3) 現実には、事情を良く承知していないコンサルタントが抽象的な評価基準からB

P G S をどう評価するかを机上で組み立てることとなった。その結果、関係者と擦り合わせをするごとに、各関係者の固有のイメージに振り回され、大幅な変更を余儀なくされると云う事態を繰り返すこととなった。現地でも、再度更に大幅な変更を受け、評価調査の方針は、なかなか定まらなかったのである。

- 4) 更にバングラデシュ側のインフォーマントの B P G S 理解度を考慮せずに、(C I D A 本部側の頭で) 調査票が作られた結果、実際のインタビューへの応用が困難な調査票ができてしまい、現地調査開始後に質問項目にも大幅な変更が生じることとなった。

(7) 過大な調査要求 :

- 1) 本部側では、この機会に、本部と現場の日頃のコミュニケーション不足を埋め合わせ、現場の状況を細大漏らさず調査しようとしたと思われる。しかしその為に、コンサルタントに課された調査課題は、与えられた契約期間に比べて極めて過大なものとなった。また、面接すべきインフォーマントも膨大なものとなり、コンサルタントに与えられた短期の契約期間ではこなし切れないと思われるものとなった。

(資料 1 : バングラデシュにおけるジェンダー戦略 (B P G S) のワークプラン)

- 2) 調査事項が大きくふくらんだ結果現地調査の精度を下げざるを得ず、その結果、インタビューで得られた情報の量は、与えられた課題を議論するためには不十分なものとなり、このことは、今回の調査で打ち出した所見の妥当性に重大な疑問を生じさせることとなった。すなわち、事実関係を拾って積み上げるだけの余裕がないために、インフォーマントの発言を十分に吟味することができず、その意見をそのまま書き写したものになりかねない危険があった。

- 3) 現地調査では、調査対象者にオープンエンドの質問をぶつけるという方法が取られた。この方法である程度客観的な結論を得ようとするれば、複数の関係者からの聞き取り調査結果をつき合わせる必要がある。この方法は、本来時間的な制約のあまりない状況で用いられることが一般的だが、今回のような時間的制約のきつい状況の中では意見のつき合わせはむづかしく、結果的にインフォーマントから聞いたことをそのまま評価者の所見として書き写すと云うことになってしまうのである。今後は、調査方法そのものの改善も含めた検討が必要となってくると思われる。

(8) C I D A の評価の過程の長所 (方法論創出にけるバイタリティー)

- 1) 上記に示すいくつかの問題点にもかかわらず、B P G Sに見られるC I D Aの評価については多くの長所があり、J I C Aとしても多くの学ぶべき点があると思われる。例えば、今回の評価は戦略の評価について一つの方法論を提示していることである。B P G SではL F Aが書きにくいという事情はあったが、紆余曲折の結果、曲がりなりにも一つの方法論のモデルが形成されたと言える。
- 2) これまでJ I C Aが不得意とした (そしてまた、ほとんど実施の努力がこれまでなされてこなかった) W I D、環境等横断的テーマの評価の方法がコンサルタントへの評価業務指示書等の基本的なまた実務的な道具とともに、今回のB P G Sの評価を通じて徐々に開発されたことがあげられる。
- 3) 政策・戦略レベルの評価はこれまで外務省が実施してきたが、なかなか方法論の固まらなかったものである。今回のB P G Sの評価調査は、今後の政策評価を企画する際の事例として、大いに参考となるものである。将来J I C A自らが政策レベル・戦略レベルの観点から評価を行おうとする場合 (実際に環境や女性についてはその必要に迫られているのであるが) 十分に実用に耐えるものだろう。

(9) C I D A の評価の過程の長所 (評価を本部・現場のコンセンサス作りに利用する我優強さ)

- 1) 今回のC I D A本部との打ち合わせの中で、当初J I C A側から、政策-戦略-プログラム-プロジェクトの関係をL F Aでどう整理するのか質問したがその答は得られなかった。それはC I D A側が答えを書くための努力を惜しんだということでは無く、実はB P G Sをそのような明確な論理構成でもって説明しようにもまだこれが完成していなかった為である。

ただしC I D Aとしてはそういった未完成の状態であるにもかかわらず、これを正直に提示して、J I C Aの調査団と共に、かかる論理構成を作っていくことが今後必要であること、C I D Aとして今回の評価を通じて政策から戦略、戦略からプログラム・プロジェクトに通じる一貫した計画立案の論理構成の提示に一步でも近づこうとしていることを示した点は、自らの弱点を認識しこれを克服していくプロセスを開示できるという点で、援助機関としての度量の大きさを示すものだろう。今後とも評価の方法論の開発等においてはパートナーとして得るところの大きい機

関として、高く評価すべきだろう。

2) 合同評価をお互いの組織で最も中心的なテーマを学び合う機会にすると云うことから考えると、CIDAが、未完成ながらもBPGSの評価をテーマに取りあげてくれたことはJICAにとっては幸運だったと云える。

また今回のBPGSの評価に第三者を積極的に活用したと云う点は、評価調査のオペレーショナルな面では試行錯誤が多く問題もあったものの、多くの関係者に広く学習効果をもたらしたと云う点でCIDAの長所として特筆すべきだろう。すなわち、この機会を捕らえて政策評価・戦略評価のプロトタイプを幅広い関係者の間で協議を重ねながら作成し、その過程で、結果として多くの関係者に貴重な学習の機会を与えたと云う点は、経験の中から学んでいくと云う姿勢であり、短期的に見て能率が悪いからと云って否定すべきものではないだろう。

4-2. JICAのWID関連事業の展開に対する示唆

今回は政策・戦略評価の方法論を学ぶという点では、得るものが大きかったわけであるが、現在JICAでは各プロジェクトへのWIDの導入を図っている折から、JICAの今後のWIDの展開と言った観点からも多くの示唆を得たのである。すなわち、CIDAではWID調整員を配置して既存の全セクターのプロジェクトの中に広くWIDを導入しようとする戦略をとっているが、努力の成果が現れているかと云う観点からすれば、その結果は必ずしも一様ではないようである。JICAとしては、CIDAのように組織を上げての最優先課題として全案件に一律にWID適用を謳うのか、あるいはその前に、拠点プロジェクトで成功体験を重ね、方法論を確立すると云うプロセスを経るのか、こういうことも今後議論の必要があり、今後とも慎重な検討が必要だろう。

JICAへのWID/ジェンダーの導入については以下のポイントを検討していくことが重要と思われる。

(1) WID国別援助戦略：2つの方法を同時平行して試していく

① JICAにとってモデルとなるWID国別援助戦略の策定

— 国、地域、分野の焦点をいくつか定める

- 具体的な目標、実施方法、指標、期間などを明確にする。
- W I D モニター（企画調査員）が長期滞在し、W I D 国別援助戦略の草案を作成したうえで、国内研究会で検討。

②モデルプロジェクトの選定

- フィールドから積み上げて戦略を策定していく
- P C M を現地で活用する（参加型）
- 計画段階から明確な指標を伴った評価手法を設定、定期的評価の実施
- W I D / ジェンダー専門家の枠の確保
- ジェンダー研修用教材の開発（本部へのフィードバック）

(2) W I D 担当部署の強化

C I D A では、1985年以來のジェンダー研修の成果のひとつとして、W I D / ジェンダー担当の部署がなくなり、分散型になった。そのために、不都合も生じている。一方、J I C A では、まだW I D / ジェンダーに対する理解度が低く、専門家やコンサルも育てていない。当面、C I D A とは逆に、担当部署が予算を確保し、研修開発、研究調査、W I D 関連プロジェクトの発掘支援などを行っていかなければならない。

(3) 契約書の中にW I D 条項、W I D 専門家を含む

B P G S の効果の低さの原因のひとつには、C E A（コンサルタント、NGO）契約の中にW I D に関する明確なT O R、予算、インセンティブなどが計上されていないことが指摘された。開発調査、プロ技、無償の調査に関して、環境要員と並んで社会・W I D 要員／専門家を含めることを条件付けていかなければ効果がないという教訓を得た。（C I D A には20数社がW I D コンサルタントとして登録しているということである）

(4) ジェンダー研修の強化

C I D A では職員の半数以上が、1985年以來W I D / ジェンダー研修を受け、その効果がかなり大きかったといえる。しかし、1回だけ受けたのでは専門家には不十分である。C I D A はC E A や他のパートナーにも研修を行いたいと考えているが、C E A というのはすでに専門性があるものとされているため、そのような研修をC I D A が直接行うことは組織上不可能であるというボトル・ネックがある。J I C A でも、今後研修を徹底させていけば、かなりの早さでW I D / ジェンダーに関する認

識が高まると期待される。しかし、JICA独自の手法を開発する必要がある（JICA事例の使用、男性の役割分析の強化、社会構造変革の分析強化など）。また、現地においても研修を繰り返し行うための予算、教員養成などが必要。

4-3. CIDAのBPGS評価に対するJICA側コメント (英文)

BangladeshにおけるBPGS評価調査終了後、JICA合同調査団は、以下のよう
なコメントを現地カナダ大使館/CIDAに提出した。

Lessons learned from the participation in CIDA's evaluation on Bangladesh
Program Gender Strategy

1. Introduction

First of all, JICA evaluation team would like to express deep appreciation to CIDA staffs and parties concerned for their acceptance to their BPGS evaluation. It was a great experience for this JICA evaluation team to have such an opportunity as to observe how CIDA made an evaluation at program strategy level. Although it took several days before the team came to understand the concept of the strategy evaluation - which was different from program/project evaluation - , we were convinced that we learned one important evaluation methodology not only for the gender strategy but also for the strategic intervention in general geared to improve the delivery of cooperation projects and programs. In the following, the team would like to make a brief note regarding its participation in the evaluation of BPGS - firstly the difficulty the team experienced, secondly the merits the team identified in CIDA's strategy evaluation exercise, and thirdly the lessons learned. The opinions expressed by the team are those of the teams members and do not represent those of JICA, and the responsibility for the statements rests entirely with the team.

2. Difficulties encountered

(1) Initial difficulty: understanding BPGS

The team would have had much less difficulty in understanding the gender strategy, if this had been explained in LFA terms from the beginning. The problem was that it was not possible to draw even a tentative LFA of gender strategy before both Canadian and our team were able to understand the scope

and nature of the BPGS evaluation. It was difficult since the scope and the nature of this evaluation was dependent on such contextual factor as the timing of evaluation within the overall flow of the program strategy and/ or the expected use of finding.

After we confirmed that this evaluation would take place at the beginning of the second phase intervention - and to be done for the purpose of reviewing the acceptance of the first phase intervention and obtaining some lessons and suggestions for the second phase - , we came to agree on the basic concept of this strategy which was roughly as in the following grid.

LFA of first-phase BPGS

Goal	impact of the projects/programs enhanced , and gender equity promoted
Purpose	the existing projects/programs re-oriented to more gender conscious ones
Output	gender briefing materials produced and utilized gender training conducted and parties concerned sensitized to the importance of gender issue
Input	gender strategy work plan put into implementation

(2) Difficulty to utilize project-based evaluation criteria - i.e., rationale, effectiveness, efficiency, and impact - without having BPGS LFA on paper.

Although we somehow grasped the idea of the gender strategy in LFA terms - Goal, Purpose, Output and Input - in our mind, the LFA grid has never been written down on a sheet of paper. This left the definition of the strategy evaluation very ambiguous.

What happened was that people concerned were more interested in identifying the issues to be addressed rather than agreeing on the definition of the evaluation criteria itself. With hindsight, if we had defined and written down BPGS strategy in LFA terms on the sheet of paper and made effort to agree on the evaluation criteria at the very beginning of this joint evaluation study, it would have taken much less time to put in order the identified issues along four standard DAC evaluation criteria.

(3) Difficulty to make questionnaires without having good understanding of the actual projects and programs encompassed under the gender strategy.

Making relevant questionnaires is always a big challenge for any evaluator, since it is always necessary to be knowledgeable about the projects and programs covered by the study. In this BPGS evaluation, however, not only our team but also the consultants hired for this study were not knowledgeable of the actual projects and programs under BPGS. Until we went to the field and informed of the outline and progress of the projects and programs, no one was sure whether the questions made at the headquarter were relevant and some of the key words such as WID, GAD, gender etc. could be understood in the actual interviewing situation. (In some case, they were not actually understood.)

The team was afraid that since many questionnaire words were value-heavy, if informants do not share the similar value, they would have difficulties in understanding the question itself. Thus, further adjustments of questionnaire wording were necessary in the field. In some case, interviewers had to make a lot of explanation of their questions themselves, and actually sometimes it was obvious that interviewers had to induce the answers they wanted when informants could not understand such explanation.

With hindsight, it would have been much better if this questionnaire adjustment process took place one month earlier between the officers at the headquarter and at the field to ensure that the knowledge and experience of the field staffs to be included. This would have also enabled the evaluation consultants to better visualize the images of the people they'll contact in the field and to tailor the questionnaires to the images of informants by incorporating informants' own use of language.

3. Merits and strengths of CIDA's evaluation process

In spite of the above difficulties, JICA team identified several merits in the way CIDA worked to do this evaluation study, which should be emulated by JICA.

(1) Involvement and commitment of senior management to the evaluation

Whilst in many organizations the policy remained at the level of voicing the organization's commitment, CIDA translated such policy into action program - e.g. the gender strategy - and senior management was committed to ensure that such action program be implemented. Senior manager's intervention - at vice president level - in deciding evaluation issues, showed that CIDA was committed to implement this program strategy in spite of its difficulty, and provided clout to the evaluators. This emitted a good signal to those in the field that the strategy must be implemented.

The team observed that evaluation was being used as corporate management tool in this case, and JICA might need similar practice to make the intervention at strategy level more effective.

(2) Commitment of the staffs, WID coordinators, and evaluation consultants

While several unforeseen events took place - such as the transfer of the staffs engaged in this program strategy - this evaluation study was materialized under the close cooperation between regional division and evaluation division. WID coordinators - both at the headquarter and in the field - rescued the study by putting best of their knowledge and experience despite the severe time constraints, and made the evaluation study more relevant in the last moment, while not forgetting their position as being one of strategy implementing agents who were subjected to the evaluation. If the implementing agents of the projects and programs encompassed under BPGS were given chances to comment on the questionnaires, the questionnaires would have been made more relevant.

Evaluation consultants showed their professionalism not only in technical sense of making necessary study tools available and to implement the study, but also kept good patience irrespective of the fact that they had to re-orient their works every time they met new people in different position - including our team - who brought in different perspectives and different agendas into this study. They not only took the labor of re-writing but also made negotiation with some of them in order to keep the integrity of the perspective and the consistency of the study.

4. Lessons learned from the participation

(1) Conceptualization of the strategy evaluation: learning process approach

For JICA team, the experience in participating in this strategy evaluation became an important asset. The fact that the team was allowed to participate from the conceptualization process of evaluation - i.e., defining the outline of the evaluation study - facilitated the team's learning of the strategy. To understand the strategy evaluation methodology - which was a novel experience for any of JICA staffs - participation in this conceptualization process was essential.

(2) Use of external consultants for the mid-term review and evaluation

We learned, however, the complexities of the task to hire external consultants in this mid-term reviewing-cum-evaluation stage. Complexities derived not from the technical side but from the fact that at this stage there were many stakeholders involved with each having different sets of interests. Since the learning process between the headquarter and the field did not advance at the same speed with the headquarter staffs developing new concept one after another - and with the field staffs struggling to propagate even the older one - , the perception gap of WID related concepts widened as time passed, and the headquarter staffs and the field staffs developed different expectation.

The headquarter staffs expected that since several training for gender awareness were provided, the field staffs must be already able to operationalize the strategy and to incorporate gender concern into the actual projects and programmes, while the field staffs expected that after the gender sensitization training were conducted, the headquarter must have already developed follow-up trainings which would provide more operational tools to suitable to each specific projects and programmes.

Under this circumstance, external evaluation consultants - hired by the headquarter - faced a difficult situation when they began to explain the purpose of the study to the field officers. They were requested to explain the perspectives of the headquarter about which they were not in the position

of answering. Before they could direct questions for checking the progress of BPGS, they had to answer many inquiries for clarification - most of which were local context-related - whilst the consultants were strangers to the contents of the actual projects and programs.

Although it may be important to observe the principle of hiring external third-party evaluators to maintain the neutrality of evaluation, responding to field officers' clarification would be too overwhelming for the external evaluators.

If people from the strategy implementation team were included as a team member from the conceptualization stage of the evaluation study, it would have been easier to make more operational questionnaires, to answer inquiries from the field project/program officers, and to use the evaluation results to adjust the implementation process of the strategy.

(3) Creativeness in making evaluation approach: starting by identifying issues to be explored.

The third point JICA team learned from participation - but certainly not the least one - was CIDA's creativeness in making evaluation approach. Taking into consideration that this was a mid-term evaluation of the strategy - not the projects nor programs -, CIDA started the evaluation process by identifying issues and questions which should be explored to improve the management of the BPGS. While we tended to fall in the common pitfalls - that once the standard evaluation criteria and methodologies were set, we tended to apply them mechanically -, CIDA succeeded in avoiding this by first setting the questions to be answered to ensure that findings were directly related to the concerns of the country desk. Whereas this required extra time-consuming sessions to re-classify the identified issues and questions under the standard evaluation heading - rationale, effectiveness, efficiency, impact -, the team was convinced that the feedback to the strategy was made more easy.

JICA may be able to emulate this approach, when it would have to tackle the mid-term strategy evaluation, and some cross cutting thematic evaluation - such as environment - though to a lesser extent.

5. Implications for JICA's future WID/GAD programmes

JICA's WID programmes have started with the establishment of WID Study Group in 1990. The Environment and WID Section was set up in 1991 based upon the recommendations made by the Group. The Section has been upgraded to a full-fledged Division in 1993 and the substantial amount of WID budget will be allocated after 1994. The WID programmes have been, therefore, relatively new to JICA together with such cross-cutting issues as environment, people's participation and poverty alleviation.

In this regard the JICA team found that the CIDA's gender policies and strategies developed since late 1970's quite interesting and useful. In particular, the development of CIDA's Bangladesh Programme Gender Strategies is something that JICA might also wish to undertake within its own framework. JICA has been trying to develop WID country profile for all the developing countries concerned, upon which country specific WID/GAD strategies will be formulated. They will be, however, operational one with delivery mechanisms to assist the aspiration and commitment of the WID/GAD policies of the recipient governments already expressed, since JICA will not be in a same position with CIDA to develop its own country gender strategies.

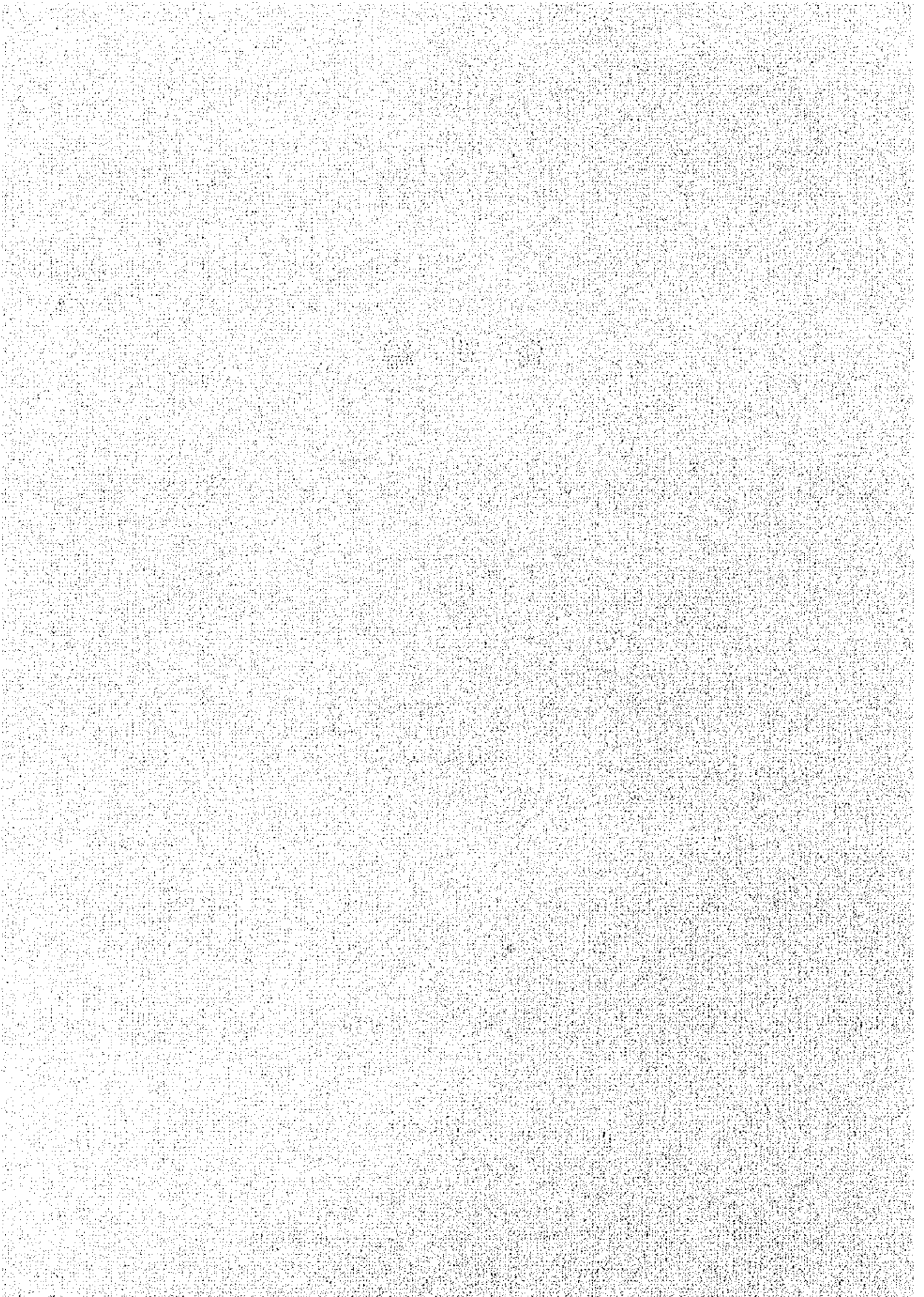
The JICA team learned that the CIDA also faces same problems of WID/GAD integration in the on-going projects. The CIDA's effort to mainstream the gender equity and empowerment of women in every operational projects would be worth for further examination. However, due to budgetary and human resources constraints, JICA will not be able to take the same approaches. The most effective and realistic means for JICA would be to pilot-test the mainstreaming methodology from the planning stage of selected number of new projects in such WID-related sectors as rural development, forestry and family planning, and develop a JICA model for mainstreaming.

Since the importance of gender trainings for the staff and experts has been well recognized, JICA has started developing its own training modules since last year. The CIDA's model has been quite useful and the professors from the Halifax University in Canada have been visiting JICA to assist in such activities. The JICA team found through this mission that it was really

important to provide gender trainings not only to the headquarters' staff but also the field experts concerned on a repeated manner providing them with practical tools for application of gender concept and strategies.

The team found that this joint evaluation exercise as extremely valuable in terms of sharing experiences of extending aid to such a sensitive and difficult areas as WID/GAD in such country as Bangladesh where women's issues have been most difficult to tackle with.

資料編



資料 1 バングラデシュにおけるジェンダー戦略 (BPGS) 評価のワークプラン
(和文概要)

1. 背景

(1) CIDAのバングラデシュにおけるジェンダー戦略プログラム

BPGS (Bangladesh Program Gender Strategy) の目標は、バングラデシュにおいて「女性がさまざまな分野で力をつけることを通してジェンダー間の公平化 (Gender equity through empowerment of women)」の促進を図ることである。

戦略の目的は、

- ①ジェンダー公正が、バングラデシュにおけるCIDAの協力活動の中で不可欠な要素となるようにすること (例: WID配慮を盛り込んだ協力計画の立案等)。
- ②開発過程への女性の参加を促進すること。
- ③女性の地位向上の任務を負った政府機関の能力強化を図ること (例: Ministry of Women's Affairs 等)。

(2) CIDA-JICA合同評価

本件は、これまで実施されてきたバングラデシュにおけるジェンダー戦略プログラムの進捗状況の確認及び評価を目的とするものである。この評価では、BPGSの妥当性、目標達成度、効率性及び効果を検討する。また、CPF (Country Policy Framework) との関係、1989年以來のバングラデシュにおける女性の地位の変化、及び将来のWID支援プログラムの中で取り扱うべき戦略的要素と政策対話の今後の方向についても検討する。

2. 発注者側の関心事項

本評価の直接の発注者 (Client) はCIDAである。

(1) CIDAの関心事項

- ①BPGS活動の進捗状況
- ②BPGS実施中の主要な問題惹起要因
- ③バングラデシュにおける現行のWID支援プログラムに対して、今後代替案として取り上げ得る戦略的に重要な活動があれば、その概要
- ④CIDA-バングラデシュ政府間の今後の政策対話の方向

(2) JICAの関心事項

- ①CIDAの戦略的プランニングの手法。特にジェンダー戦略に関するもの。
- ②社会ジェンダー分析の方法論とジェンダートレーニングへの適用
- ③実施中のプロジェクトへのジェンダーコンポーネントの導入アプローチ
- ④CIDAの援助戦略の評価方法 (特にその進捗を測定する指標の改定方法)

3. 評価の視点

評価に際しては、妥当性、効率性、目標達成度、効果及び今後のバングラデシュ・ジェンダー戦略プログラムへの提言について検討する。各項目別に調査すべき具体的な設問は、以下の通りである。

(1) 妥当性 (Rationale)

- ①ジェンダー公正（男女の関係性の公正化）及び女性のエンパワメントというBPGSの目標設定は、バングラデシュの女性のニーズや願望に合致したものであるか。
- ②バングラデシュ政府は、GAD (Gender And Development) を概念として理解し、重要と考えているか。また、どの程度まで真剣にBPGSに取り組んでいるか。
- ③BPGSは、バングラデシュに対するCPR (Country Policy Review) 及びCPFの中で、現実にとどの程度の優先度を持って扱われてきたか。

(2) 効率性 (Efficiency)

- ①バングラデシュ女性の真のニーズや願望をくみ上げ、これに応えるための組織・制度は設置されたか (BPGSの実行メカニズム)。
- ②BPGSの実行メカニズムは機能し、戦略の実施につながったか。
- ③CIDAと現地カウンターパートの間に、ジェンダー公正の促進に向けての適切な協力関係はできあがったか。

(3) 目標達成度 (Effectiveness)

- ①ジェンダーに関するベースライン調査は実施されたか。またデータ収集はどの程度まで達成されたか。
- ②BPGSの広報と実施促進のためのブリーフィング・モジュールは作成され、配布されたか。
- ③ジェンダー関連資料は、必要な時に関係者が入手できるようになっているか。
- ④1990年以来、BPGSは実施スケジュール通りに進捗してきたか。(ベースライン情報の分析、関係者へのブリーフィングの点から)

(4) 効果 (Impact)

- ①ジェンダー公正（男女の関係性の公正化）及び女性のエンパワメントの観点からみて、CIDAのプロジェクトやイニシアチブはどのようなインパクトがあったか。
- ②量・質的に、どのプロジェクトが女性の参加や利益の拡大に貢献してきたか。
- ③CEA (Canadian Executing Agency) は女性の参加や利益をどのように拡大してきたか。
- ④BPGSは、CIDAプロジェクトにどのようなインパクトを与えてきたか。
- ⑤バングラデシュ政府のWIDへの対応に、BPGSはどのようなインパクトを与えてきたか。

(5) 将来のWIDプログラムについて (Future WID Programming)

- ①BPGS実施を阻む主な要因は何であったか。またこれを促進する主な要因は何であったか。
- ②政策対話について、CIDAが新たに考慮すべきポイントは何か。
- ③現地の先駆的な (advocacy) 女性団体に対するBPGS支援は今後さらに強化すべきか。
- ④CIDAは地域ジェンダーネットワーク (アジア及び南アジア) に対して支援してきたが、これによりBPGSの実施は促進されたか。
- ⑤CIDAの現在の予算状況からみて、バングラデシュに対するBPGSへの財政面での支援は今後増加させる必要があるか。

4. 方法論

(1) 評価分析用フレームワーク

本評価で用いる方法論は、評価分析用フレームワーク（グリッド）を基礎とする。その構成は、

- ①評価の主要項目
- ②主な質問事項
- ③情報／指標
- ④情報源

(2) 情報及びデータ収集

情報・データ収集は、次の3つのフェーズを経て行う。

①準備作業（カナダ）

BPGSをはじめ、バングラデシュのCPR/CPF、バングラデシュにおける実施中プロジェクトの概要、BPGSやジェンダーに関する可能な限りの文献についてレビュー。またCIDAの関係職員（バングラデシュ担当、評価担当等）とも協議する。

②現地視察（バングラデシュ／3週間）

現地にて、受益者・関係組織へのインタビュー、サイト訪問、及び資料整理を行う。

③取り纏め作業（カナダ）

不十分な情報があれば、追加のインタビューや資料分析を行う。

(3) バングラデシュ現地視察 ～協議事項（案）

評価分析用フレームワーク（グリッド）を土台に、バングラデシュにて以下の情報収集活動を行う。

- ①CIDA職員（特に管理職）、WID専門家、ジェンダー関連のPTLs（Project Team Leaders）、異なる分野のPROs（Project Resource Officers）やジェンダー関係者（例えばジェンダー基金、カナダ基金、ブリーフィングモジュールの責任者）との協議。
- ②バングラデシュ政府代表（婦人省のみならず、地方開発・農業・開発計画分野の関係者）へのインタビュー
- ③他のドナーや国際協力機関（UNIFEM等）へのインタビュー
- ④現地のジェンダー有識者へのインタビュー
- ⑤女性の地位向上を図ったり女性団体を支援しているNGO団体（国籍は問わない）へのインタビュー
- ⑥CIDAの実施機関へのインタビュー
- ⑦CIDAのジェンダープロジェクトの受益者（ジェンダー基金、カナダ基金を含む）へのインタビュー
- ⑧関係資料の整理
- ⑨プロジェクトの関連文献（パンフレット、事前調査報告書、中間評価報告書他）を整理し、「ジェンダー」の視点から、異なる分野を横断的に分析する。
- ⑩プロジェクトのサイト訪問（数件）

上記の他に、①女性団体（非政府団体）との会合、②他のドナーや国際協力機関との会合を行う。また資料整理には、少なくとも2日間を当てる。

資料2
 Bangladeshにおけるジェンダー戦略 (BPGS)
 評価のワークプラン (英文)

BANGLADESH PROGRAM GENDER STRATEGY
 EVALUATION WORKPLAN

BANGLADESH PROGRAM GENDER STRATEGY EVALUATION WORKPLAN

Table of Contents

1.	BACKGROUND	1
2.	CLIENT CONCERNS	2
3.	EVALUATION ISSUES	3
4.	METHODOLOGY	4

APPENDIX: Specific Interview Guides (to come)

BANGLADESH PROGRAM GENDER STRATEGY EVALUATION WORKPLAN

1. BACKGROUND

1.1 CIDA's Bangladesh Program Gender Strategy

In a country where some 37 million rural and 12 million urban persons are estimated to live below the poverty line, the burden of poverty falls disproportionately on women. While the status of women in Bangladesh generally can be considered to be lower than men, disparities are governed by a complex mixture of socio-economic and cultural factors, each of which offer opportunities for and constraints to positive change in women's lives.

In recognition of this complexity, and congruent with CIDA's WID policy, the Bangladesh Program Gender Strategy (BPGS) was commissioned in February of 1990. The strategy was initiated as part of the country program review process, leading up to the current Country Policy Framework (CPF), approved in 1991. Much of the CIDA programming already taking place in Bangladesh was targeted towards poverty stricken women. However, a 1989 review of CIDA activities in Bangladesh, leading up to the articulation of the gender strategy, indicated a need for greater WID support.

As stated in the Evaluation Terms of Reference, the goal of the BPGS is "to promote gender equity through empowerment of women in Bangladesh." In summary, the strategic objectives are to:

- ensure that gender equity is an integral part of CIDA's activities in Bangladesh;
- promote the participation of women in development; and
- contribute to the strengthening of the national institutional infrastructure responsible for promoting the status of women.

The strategy was to be implemented through three basic stages, namely: the development of viable objectives based on gender analysis, the integration of gender equity in the planning and implementation of CIDA's Bangladesh program, and the identification and implementation of projects designed to promote the empowerment of women.

1.2 Objectives of the Evaluation

The purpose of this evaluation is to examine the relevance, effectiveness, efficiency and impact of these activities with regard to assumptions made by the BPGS, its relationship to the Bangladesh Program CPF, and changes that have taken place affecting the status of women in Bangladesh since 1989. The evaluation will also discuss strategic elements of future WID Support Programming as well as potential new channels for policy dialogue.

1.3 CIDA/JICA Joint Evaluation

CIDA and JICA are undertaking two joint-evaluation studies, one of them pertaining to CIDA's Bangladesh Program Gender Strategy (BPGS). Later this year (tentatively September 1994), CIDA will participate in an evaluation of a JICA project in Indonesia. This joint process was initiated with a view of facilitating an exchange of experience and understanding regarding the process of evaluation between the two agencies.

2. CLIENT CONCERNS

The direct client of the evaluation is CIDA. JICA is participating to acquire knowledge of and experience with CIDA evaluation approach. It is anticipated that the Government of Bangladesh (GOB) also will participate in the evaluation.

CIDA's primary concern relates to the evaluation product as such, e.g. a review and evaluation of activities that have been undertaken to date to implement the BPGS. The evaluation results should also:

- identify the main constraints met during the BPGS implementation (cultural resistance, resource limitation, conflicts between short term and long term interest, training, etc.);
- outline alternative strategic elements for WID support programming in Bangladesh;
- identify potential new channels for policy dialogue between CIDA and the GOB.

JICA is interested, through the joint process, in learning about:

- CIDA's approach to strategic planning, especially with regard to gender;
- CIDA's methodological background for social gender analysis, and its approach to gender training;
- CIDA's approach in retrofitting gender considerations into ongoing projects;

CIDA's approach to the evaluation of a strategy, especially in the social domain, including the kind of performance indicators that can be used.

It is anticipated that GOB will participate in the evaluation and receive a copy of the evaluation report.

3. EVALUATION ISSUES

Through studying the Terms of Reference, it is the understanding of the evaluation team that five major issues must be examined: the rationale or relevance of the strategy; the effectiveness of the strategy; the efficiency of the strategy; the impact of the strategy; and future WID programming. The major questions to be addressed in examining these issues are discussed below.¹

Rationale

- Is the strategy goal of gender equity and empowerment for women consistent with the needs and aspirations of Bangladeshi women, as well as with the GOB gender policy?
- What evidence is there that the GOB is truly committed to (i) GAD as a concept and priority, and (ii) the BPGS?
- How did and how does the BPGS relate to Bangladesh CPR/CPF goals, objectives and priorities, and how does it relate to CIDA's WID policy?

Efficiency

- Were mechanisms installed to ensure that the BPGS reflect the real needs and aspirations of Bangladeshi women?
- Is the strategy presented in clear and operational terms?
- What linkages have been established between CIDA and local partners involved in gender equity promotion?

Effectiveness

- Did the baseline research on gender concerns take place and what are the achievements of this effort?

¹ Complementary questions aimed at further addressing these major concerns are discussed in the evaluation analytical grid, presented in the next section of this workplan.

- Did the planned training related activities (i.e. gender sensitization, briefings, etc.) take place?
- Has there been adequate circulation and accessibility of gender materials?
- Since 1990, has the BPGS led to satisfactory achievements (in terms of baseline analysis, briefing and communications)?

Impact

- Regarding gender equity and women empowerment, what observable impact has there been with respect to CIDA projects and initiatives. What have been the greatest successes/failures?
- What activities have been devoted to improving the participation and benefits of women, and which approach (mainstreaming, women specific and policy dialogue) has best influenced gender equity and women empowerment?
- How have CEAs increased women's participation and benefits in their projects?
- What impact has the BPGS had on CIDA activities in Bangladesh?
- What impact if any has the BPGS had on the GOB's response to women's issues and concerns?

Future WID Programming

- What were the major constraints and opportunities encountered during the BPGS implementation?
- What new entry points should CIDA consider to engage in policy dialogue?
- Should BPGS support to local women's advocacy groups be intensified?
- Has CIDA's support to regional gender networking (Asia and South Asia) enhanced the implementation of the BPGS? What are the implications of CIDA's regional reorganization for the BPGS?
- What are the desirable mechanisms for ensuring adequate and perhaps increasing resources to the ongoing implementation of the BPGS?

4. METHODOLOGY

The Evaluation Analytical Framework

The methodology that we intend to use for this evaluation was developed on the basis of the evaluation analytical framework approach. This approach consists in linking together:

- the fundamental issues;
- the main questions underlying the evaluation issues;
- the types of information (or evaluation indicators) to be gathered (either quantitative or qualitative);
- the potential sources of information and data.

The evaluation analytical grid that was elaborated for the purpose of this study is presented at the end of the present section. It has been conceived with the intention to analyze historical changes taking place in a given situation over time.

Information and Data Gathering

The gathering of data and information for this evaluation study will be carried out over 3 major steps.

- Initial Phase: this first phase in Canada includes reviewing such documents as the BPGS, Bangladesh CPR/CPF, Bangladesh ongoing project monographs and a selection of available documents pertaining to the BPGS and gender issues in Bangladesh; this initial phase also includes consultations and discussions with CIDA Bangladesh desk staff, CIDA's Evaluation Division staff and other staff interested in the evaluation process.
- Field visit: the evaluation team will spend three weeks in Bangladesh; activities will include interviews with relevant people and organizations, project site visits as time allows, and document and file review.
- Third Phase: finally, back in Canada, supplementary interviews and document research will be carried out according to needs and missing information.

Field Visit to Bangladesh: Proposed Agenda

Based on the evaluation analytical grid, the following information gathering activities are suggested for the overseas mission.

- Meetings with CIDA field staff including senior managers, the WID advisor, and other gender resources (for instance, staff responsible for the Gender Fund, the Canada Fund, etc.).
- Interviews with representatives of the GOB (including ERD, the Department of Women's Affairs and persons from line ministries such as rural development, agriculture, planning, etc.).
- Interviews with other donors and international cooperation agencies (such as UNDP, UNICEF, etc.).
- Interviews with local gender experts (researchers or others).
- Interviews with Canadian, local or international NGOs involved in women's promotion in Bangladesh, as well as other women's advocacy groups.
- Interviews with CIDA's Canadian or local Execution Agencies.
- Interviews with CIDA's gender integrated project beneficiaries (including the Gender and the Canada Funds).
- Review of relevant documentation.
- Project literature review (PAM, inception reports, mid-term evaluation, evaluation reports, etc.) for a sample of projects which include a gender perspective in various sectors; the Gender Fund will be included as well.
- Project site visits.

With respect to meetings with organizations involved in the promotion of gender equity, two working sessions uniting 5 to 10 persons shall be organized as follows:

- one working session with women's advocacy groups (non-governmental);
- one working session with international donors or cooperation agencies.

Regarding document and project review, at least two days will be reserved for this activity to be carried out. Documents should be made available as early as possible after team members arrive in Bangladesh.

資料3 B P G S 評価分析用グリット (和文概要)

課題	質問	情報 / 指標	情報源
<p>1. 妥当性</p> <p>1-1 ジェンダーの公正 (男女の関係性の公正化) 及び女性の権利の拡張という B P G S の目標設定は、Bangladesh 女性のニーズや願望に合致したものであるか。</p> <p>1-2 Bangladesh 政府は、G A D を概念として理解し、重要と考えているか。また、どの程度まで真剣に B P G S に取り組んでいるか。</p> <p>1-3 B P G S は、Bangladesh に対する C P R 及び C P F の中で、現実にどの程度の優先度を持たせて扱われているか。</p>	<p>1- ジェンダー戦略の中で推進すべき女性のニーズ・願望とは。</p> <p>1- B P G S は、男女の関係性の公正化推進への原動力として Bangladesh 政府の政策の中で重要な位置付けを得ているか。その実施は順調であるか。また B P G S は、女性擁護団体の強み方向への変化をもたらしているか。</p> <p>1- B P G S は、女性の地位向上についての Bangladesh 政府の取り組みを促進/支援しているか (あるいは妨げているか)。</p> <p>1- B P G S は、C P R 及び C P F の中でどの程度の優先度を持たせて扱われている/きたか。</p> <p>1- C I D A においては、G A D は今も優先度の高い課題であるか。否か。G A D は、他の横断的課題 (環境、民主主義、人権等) の中でどの様な位置を占めるか。</p> <p>1- B P G S にまだ弊害はあるか。</p> <p>1- 活動内容及び優先度の点で、B P G S は現地のカウンタートパーの意向に沿ったものとなっているか。</p> <p>1- B P G S は、C I D A の W I D 中間政策の形成に寄与したか。(1992年度)</p>	<p>1- Bangladesh 女性 (特に貧困女性) のニーズ</p> <p>1- B P G S の実施計画</p> <p>1- 女性の立場についての B P G S の妥当性 (社会・政治・経済・文化的観点から)</p> <p>1- 女性の地位向上を目標として行った Bangladesh 政府の過去5年間のイニシアチブ力及び役割</p> <p>1- C P R / C P F 優先度と B P G S の関係</p> <p>1- 他の課題と比較した場合の「ジェンダー」の相対的な優先度</p> <p>1- B P G S の知名度及び C I D A 職員への理解</p> <p>1- 過去5年間の C I D A のジェンダー活動展開実績 (予算、人材、イニシアチブ)</p> <p>1- カウンタートパー及び C E A s に対する B P G S の影響力</p> <p>1- B P G S の W I D 中間政策に対する影響力</p>	<p>1- Bangladesh 政府の発行物</p> <p>1- 女性の地位に関する資料</p> <p>1- Bangladesh のジェンダー専門家</p> <p>1- C I D A 職員と女性擁護団体</p> <p>1- B P G S 実施初期段階の資料</p> <p>1- Bangladesh 政府の公式な政策及び資料</p> <p>1- Bangladesh 政府の代表 (M S W W A 等)</p> <p>1- 独立した女性擁護団体</p> <p>1- C P R / C P F のレビュー</p> <p>1- ジェンダー専門家及び C I D A 職員</p> <p>1- 在外事務所勤務の C I D A 職員</p> <p>1- C I D A の Bangladesh ジェンダープロジェクトの支出統計</p> <p>1- 現地のカウンタートパー及び C E A s</p> <p>1- Bangladesh のジェンダースタッフ及び C I D A 本部の W I D 局長</p>

B.P.G.S 評価分析用グリップド

課題	質問	情報 / 指標	情報源
<p>2. 効果性</p> <p>2-1. バングラデシュ女性への母のニーズや期望をくみ上げ、これに応えるための組織・制度は設置されたか (B.P.G.S の実行メカニズム)</p> <p>2-2. B.P.G.S の実行メカニズムは機能し、戦略の実施につながったか。</p> <p>2-3. CIDA と現地カウンタートーパートの間、ジェンダー公正促進に向けた協働関係はでき上ったか。</p>	<p>— ジェンダー戦略の制定時には、どのような協議が行われたか。</p> <p>— 概念の再定義 (「WID」から「男女の関係性の公正」 & 「女性の権利」への移行) は、女性の観点を中心に生かすことにつながったか。</p> <p>— ジェンダー戦略の概念や目的は、明確に定義されているか。またそれは実行可能であるか。</p> <p>— ジェンダーセクターの組織機構は、どのように構成されているか。</p> <p>— B.P.G.S に係る人材は、質・量ともに十分であるか。</p> <p>— B.P.G.S 実施の際の責任者は誰か。実施に責任を持たせるためにどのようなメカニズムを想定しているか。また戦略は、問題先取り解決型 (あるいは火消し的に) 実施されているか。</p> <p>— B.P.G.S は、CIDA 職員の日々業務に大きな影響を与えているか。</p> <p>— 男女の関係性の公正化を示す指標は、案件の目標指標の中に、あるいは C.E.A.s とかわした TOR や契約書に明示されているか (例: LIA)。</p> <p>— ジェンダー公正化を測定するモニタリング・評価システムは導入されたか。プロジェクトやプログラムを通してジェンダーの公正化が進んだか否かを測定する指標は開発されたか。</p> <p>— バングラデシュ政府のカウンタートーパートは、ジェンダーの公正化に積極的に関わっているか。</p> <p>— 実施機関 (バングラデシュ、カナダ) の連立連帯の中に、ジェンダー問題の対応能力はカウチングされているか。</p> <p>— ジェンダー公正化の促進を目指す現地・国際組織とのネットワークはできているか。</p> <p>— CIDA は、他のドナーとの連携を図っているか。</p>	<p>— 協議記録</p> <p>— 概念再定義の概観</p> <p>— CIDA 職員及び C.E.A.s の概念の認識</p> <p>— 組織図</p> <p>— 人材配置図、資格要件</p> <p>— 戦略を促すインセンティブ</p> <p>— 戦略に対する職員の態度</p> <p>— 目標指標の定義の明確さ</p> <p>— 測定基準や指標等の存在</p> <p>— バングラデシュ政府のジェンダー公正化に対する態度、及び MWAW (Ministry of Women's Affairs) の管理能力</p> <p>— E.A. (実施機関) の連立手続</p> <p>— ジェンダー公正をすすめている他のドナーや組織との連携</p>	<p>— CIDA のジェンダー専門家</p> <p>— CIDA 職員</p> <p>— CIDA 職員及び C.E.A.s</p> <p>— B.P.G.S の実施記録</p> <p>— 同上</p> <p>— 同上</p> <p>— プロジェクト関係資料及び C.E.A.s との契約書</p> <p>— 関係資料及び CIDA 職員</p> <p>— CIDA 職員、バングラデシュ政府職員、及び独立組織</p> <p>— 関係資料及び手続</p> <p>— CIDA、他のドナー、NGO 他</p>

B P G S 評価分折用グリッド

課題	質問	情報 / 指標	情報源
<p>3. 目標達成度</p> <p>3-1 ジェンダーに関する基礎的事実確認(ペースタイン)調査は実施されたか。またデータ収集はどの程度まで達成されたか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一調査はどのようなジェンダーニーズに応えたものであったか。 一データや資料は関係者に配布されているか。どのような人が資料の入手を希望しているか。 一本調査により、B P G S の実施は促進されたか。 一調査結果は、C E A s やカウンタースタートにとって役に立つものであったか。 一調査結果を草の根レベルの組織に普及させるメカニズムはあるか。 	<ul style="list-style-type: none"> 一調査実施者に対するインタビュー 一手続き、名簿、照会 一計画及び実施段階での社会ジェンダー分析の活用 一C E A s やカウンタースタートの要約及び満足度 一草の根レベルの組織との連携チャネルの有無 	<ul style="list-style-type: none"> 一C I D A のジェンダー専門家 一同上 一C I D A 職員及びカウンタースタート 一C I D A 職員及びカウンタースタート 一現地組織
<p>3-2 B P G S 広報と実施促進のためのブリーフィングセッションは作成され、配布されたか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一ブリーフィング/トレーニング資料の開発時には、どのような協議が行われたか。 一ブリーフィングセッションの出席者は、 一ブリーフィングセッションの結果、「ジェンダー公正化の促進は開発プロセスにおける基礎的な課題である」ことが職員やカウンタースタートの間に浸透してきたか。 一各自が担当案件でジェンダー公正化を図るための具体的なオペレーションマニュアルは紹介されたか。社会ジェンダー分析は、(C I D A や C E A s による) プロジェクトの計画立案に活かされているか。 	<ul style="list-style-type: none"> 一C I D A 職員等ブリーフィング受講者と専門家へのインタビュー 一セッション出席者名簿 一職員及びカウンタースタートの意見 一ツールの有効性及び実際の使用状況についての、C I D A 職員やカウンタースタートの意見 	<ul style="list-style-type: none"> 一C I D A 職員と関連資料 一C I D A 職員及びカウンタースタート 一同上
<p>3-3 ジェンダー関連資料は、必要な時に関係者が入手できるようになっているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一ジェンダー関連資料の利用者は、 一カウンタースタートは、データや関係資料の存在を知っているか。 一C I D A 職員やカウンタースタートは、資料に満足しているか。彼らのニーズに十分に応えた資料となっているか。 	<ul style="list-style-type: none"> 一貸出名簿 一広報のメカニズム 一職員とカウンタースタートの満足度 	<ul style="list-style-type: none"> 一C I D A ジェンダーユニット 一C I D A 職員とカウンタースタート
<p>3-4 1990年以來、B P G S は実施スケジュール通りに進捗してきたか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一「女性の権利を拡張し、ジェンダーの公正化を図る」という目標に向けて、C I D A 職員とカウンタースタートがこれを押し進めた事例はあるか。 	<ul style="list-style-type: none"> 一当初計画、進捗報告、ジェンダーユニットへのインタビュー 	<ul style="list-style-type: none"> 一当初計画、進捗報告、ジェンダーユニットへのインタビュー

B P G S 詳細分析用グリップ

課題	質問	情報 / 指標	情報源
<p>4. 効果</p> <p>4-1 ジェンダー公正（男女の関係性の公正化）及び女性の権利拡張の観点から見て、CIDAのプロジェクトやイニシアチブはどのようなインパクトがあったか。</p>	<p>1-B P G Sの開始以来、プロジェクトの計画・実施・モニタリングのやり方に大きな変化はあったか。</p> <p>1-ジェンダーの公正や女性の権利拡張に最も影響を与えた手法とその文脈（例：Mainstreaming（女性中心化プロジェクト）、女性専門プロジェクト、政策対話等）。</p> <p>1-CEAsにとって「女性の権利拡張」という課題は、日常業務の中でどのような位置を占めているか。女性中心化活動への関心度は、その促進要因は。</p>	<p>1-プロジェクトにおけるジェンダーの観点の導入とその推移</p> <p>1-各手法の役割り</p> <p>1-それぞれの手法の限界と効果</p> <p>1-日常業務の中にジェンダーの視点を取り入れるための自発的/積極的な努力</p>	<p>1-プロジェクト関連資料（PAM、着手レポート、モニタリング報告書、その他報告書）</p> <p>1-CIDAのPTTs、職員、CEAs、カウンタートパートへのインタビュー</p> <p>1-CIDA、PTTs、プロジェクトチーム、CEAs、及びカウンタートパート</p>
<p>4-3 CEAsは女性の参加や利益をどのよう拡大してきたか。</p>	<p>1-CEAsの努力により、社会ジェンダー分析は増加したか。</p> <p>1-女性は、プロジェクトのどの段階にも参加するようになってきたか。（計画段階の意思決定を含む）</p>	<p>1-社会ジェンダー分析の質の改善</p> <p>1-プロジェクトにおける女性の役割の定義及び理解の改善</p> <p>1-プロジェクトの女性への裨益の拡大</p>	<p>1-プロジェクト関連資料</p> <p>1-CIDA職員及びCEAs</p>
<p>4-4 B P G Sは、CIDAプロジェクトにどのようなインパクトを与えてきたか。</p>	<p>1-社会ジェンダー分析は、女性の立場が向上することによりプロジェクトの自立発展性が増すことを証明しているか。</p> <p>1-女性の立場の向上を促すことにより、プロジェクトの結果が改善したという例はあるか。</p>	<p>1-プロジェクトの設定と実施に対する社会ジェンダー分析のインパクト</p> <p>1-プロジェクト結果の比較分析</p>	<p>1-CEAsへのインタビュー</p> <p>1-プロジェクト関連資料</p>
<p>4-5 バングラデシュ政府のWIDへの対応は、B P G Sの結果、どのように変わってきたか。</p>	<p>1-政策対話の結果、バングラデシュ政府は「女性の権利拡張」に際するイニシアチブを拡大させたか。</p> <p>1-B P G Sの結果、バングラデシュ政府が構造調整の女性へのしわ寄せ緩和策をとったというような事例はあるか。</p>	<p>1-バングラデシュ政府の組織や活動における女性の役割及び地位の改善</p> <p>1-構造調整に対する緩和策の事例</p>	<p>1-CIDA職員、バングラデシュ政府の代表、独立したジェンダー組織</p>

B P G S 評価分析用 グリッド

課題	質問	情報 / 指標	情報源
<p>5. 将来のWIDプログラムについて</p> <p>5-1 B P G S 実施を阻む主な要因は何であったか。またこれを促進する要因は何であったか。</p>	<p>一 ジェンダー戦略が、バングラデシ社会やCIDA内部において、文化的・制度的な抵抗を受けたというようであったか。またそれを克服し得たか。</p> <p>一 女性の現実的なニーズと長期的な戦略的利益との間に相違があること。何らかの配慮はなされているか。</p> <p>一 人材・予算・権限等の面での制約にはどのようなものがあるか。</p>	<p>一 CIDA、CEAs及びバングラデアシカウンタートパートナー組織の取組した問題</p> <p>一 過去の評価調査結果</p>	<p>一 CIDA、CEAs及びカウンタート</p>
<p>5-2 政策対話について、CIDAが新たに考慮すべきポイントは何か。</p>	<p>一 バングラデシ政府内のカウンタートはジェンダー公正化を促進するために適切に配置されているか。彼らはジェンダーの公正に真摯に取り組んでいるか。</p> <p>一 バングラデシ政府内に、政策対話を通してBPGSを促進すべき組織はあるか。</p>	<p>一 過去の評価調査結果</p>	<p>一 CIDA、バングラデアシ政府、現地女性組織団体</p>
<p>5-3 現地女性組織団体へのBPGS支援は今後さらに強化すべきか。</p>	<p>一 CIDAの支援を受けている団体は、BPGSが目指すのと同じ方向に向かって活動しているか。</p> <p>一 女性の権利拡張とジェンダー公正化を実施する上で、パートナーとすべき女性組織団体は他にあるか。</p>	<p>一 CIDAの現地女性組織団体に関する理解及び連携</p> <p>一 カウンタートパートナーの目標とBPGS戦略との比較</p>	<p>一 CIDA、女性組織団体</p>
<p>5-4 CIDAは地球ジェンダーネットワークに対して支援してきたが、これによりBPGSの実施は促進されたか。</p>	<p>一 地球ジェンダーネットワークはどのような活動をしているか。</p> <p>一 これらのネットワークは、男女の関係性の公正化を図る精神的な組織として機能しているか。</p>	<p>一 地球ネットワークのプロフィール</p> <p>一 CIDAのWID政策（特にBPGS）との連携</p>	<p>一 CIDA、他のドナー、女性組織団体</p>
<p>5-5 CIDAの現在の予算状況からみて、バングラデシに対して提供するBPGSへの財政面での支援は今後増加させる必要があるか。</p>	<p>一 ジェンダー戦略を実施するために投入している人的・財政的資源の量は適切であるか。</p> <p>一 BPGSの中で新しい活動を始めるためには、今後財政面の支援を更に増加させる必要があるか。</p>	<p>一 BPGSを支援する組織の適正度</p> <p>一 新総協働と財政支援の必要性</p>	<p>一 過去の調査結果</p> <p>一 CIDA職員、管理職</p>

資料4 BPGS評価分析用グリッド (英文)

BPGS EVALUATION ANALYTICAL GRID

THEMES & ISSUES	EVALUATION QUESTIONS	INFORMATION & INDICATORS	SOURCES OF DATA
<p>1. Rationale</p> <p>1.1 Is the strategy goal of gender equity and empowerment for women consistent with the needs and aspirations of Bangladeshi women, as well as with the GOB gender policy?</p> <p>1.2 What evidence is there that the GOB is truly committed to (i) GAD as a concept and priority, and (ii) the BPGS?</p> <p>1.3 To what extent does the BPGS relate to Bangladesh CPR/CTF goals, objectives and priorities, and how does it relate to CIDA's WID policy?</p>	<p>The needs and aspirations of which women might be best addressed by the strategy?</p> <p>In order to act as a catalyst of change and influence gender equity in a significant way, is the BPGS in a strategic position? Is its implementation taking place in the right environment or through the right channels? Is it able to support the positive changes aspired to by women's advocacy groups?</p> <p>Does the BPGS promote, support, or discourage the GOB's response to women's issues in Bangladesh?</p> <p>More generally, how does/did BPGS relate to CPR/CTF priorities?</p> <p>At CIDA, is gender still a priority and where does it fit among other cross-cutting issues (e.g. environment, democracy, human rights, etc.)?</p> <p>What is the momentum surrounding the BPGS?</p> <p>Is the BPGS in line with CIDA's partners (local and Canadian) activities and priorities?</p> <p>Did the BPGS assist in influencing the 1992 interim CIDA WID policy?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bangladeshi women's needs, especially poor women - BPGS implementation plan - BPGS relevancy with regard to the existing status of women in Bangladesh - GOB initiatives (over the past 5 years) to promote women's status - Influence and role of the Department of Women's Affairs (DWA) inside the GOB - WID policy and CPR/CTF goals, objectives & priorities vs. BPGS - Relative weight of gender issues & concerns compared to other priorities - Visibility of BPGS and knowledge of CIDA staff - Historical evolution of CIDA gender activities over the past 5 years (budget, human resources and initiatives) - Influence of the BPGS on partners and CEAs - Influence of the BPGS on the interim WID policy 	<ul style="list-style-type: none"> GOB and regional publications. Document review on women's status Ban, gender specialists. CIDA staff & advocacy groups. CIDA's WID policy. GOB official policies and documents. GOB representatives (DWA, line dpts...) Independent women's advocacy groups. CPR/CTF review. WID policy review. CIDA staff, including gender experts. CIDA staff at post. CIDA statistics on Ban, projects and expenditures. Local partners and CEAs. Ban, gender staff and HQ WID Directorate.

BPGS EVALUATION ANALYTICAL GRID

THEMES & ISSUES	EVALUATION QUESTIONS	INFORMATION & INDICATORS	SOURCES OF DATA
<p>2. Efficiency</p> <p>2.1 Were mechanisms installed to ensure that the BPGS reflect the real needs and aspirations of Bangladeshi women?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Have lessons learned been incorporated into the BPGS? - What consultations took place when the strategy was articulated? - How has the redefinition of concepts (e.g. WID vs gender equity & empowerment) contributed to the promotion of the women perspective? - Are the strategy concepts and objectives defined in a clear and operational fashion? 	<ul style="list-style-type: none"> - Consultations/discussion efforts - Reasons for concept redefinition - Concept perception by CIDA staff and CEAs 	<ul style="list-style-type: none"> CIDA gender experts. CIDA staff. CIDA staff & CEAs.
<p>2.2 Is the strategy presented in clear and operational terms?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Are BPGS gender human resources adequate and appropriate for the implementation of the BPGS? - Who is accountable for the BPGS implementation and what are the mechanisms enforcing the accountability system? Is the strategy being implemented in a proactive or reactive fashion? - Does the BPGS impact strongly on CIDA staff daily activities? - Are gender equity expected achievements clearly spelled out in project definition (planning documents such as TAMI, IAs, TORs and contracts with CEAs)? - What gender monitoring and evaluation systems have been put in place? Have measures or indicators been developed to assess the progress of gender equity in projects and programs? 	<ul style="list-style-type: none"> - Organization profile - Human resource profile - Incentives set to promote the strategy 	<ul style="list-style-type: none"> idem. idem. Project documentation review and CEAs.
<p>2.3 Have linkages been established between CIDA and local partners involved in gender equity promotion?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Are partners in the Government machinery committed to gender equity? - Is gender capacity and background a selection criteria of local and Canadian IAs? - What networking activities have taken place with local and international efficient gender promotion organizations? - Does CIDA collaborate with other donors? 	<ul style="list-style-type: none"> - Accuracy and precision in the definition of expected results - Existence of operational performance measures or indicators - GOB attitude toward gender & MWA management capacity - IAs selection procedures - Contacts with other donors and organizations active in the promotion of gender equity 	<ul style="list-style-type: none"> Documentation and CIDA staff. CIDA staff, GOB staff and independent organ. Documentation and procedures. CIDA, donors, NGOs.

BFGS EVALUATION ANALYTICAL GRID

THEMES & ISSUES	EVALUATION QUESTIONS	INFORMATION & INDICATORS	SOURCES OF DATA
<p>3. Effectiveness</p> <p>3.1 Did the baseline research on gender concerns take place and what are the achievements of this effort?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - On the basis of what needs was the research program articulated? - Are the data and materials circulated? Who requests such materials? - Does this activity impact positively on the implementation of the BFGS? - Are research outputs appreciated and useful to CEAs and other partners? - Are there some mechanisms ensuring that the research results are disseminated to "grass root" organizations? 	<ul style="list-style-type: none"> - Consultations/discussions on research - Procedures, records, enquiries - Use of social gender analysis in planning and activities - Requests and satisfaction of CEAs and partners - Links with grass roots organizations 	<ul style="list-style-type: none"> - CIDA gender advisor - Same - CIDA staff and partners - Local organizations
<p>3.2 Did the planned training related activities take place?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - What consultations took place prior to the development of the briefing/training material? - Who participated in the briefing sessions (CIDA staff, CEAs, local partners, etc.)? - Did the briefing sessions contribute to staff and partners' understanding that gender equity is a fundamental factor in the development process? - Were trainees provided with operational tools? Is social gender analysis used in project planning (by CIDA staff, by CEAs...)? 	<ul style="list-style-type: none"> - Consultations and discussions with potential trainees and experts - Session participation reports - Staff and partners' opinions - CIDA staff and other partners' perception of tool usefulness and actual utilization of these tools 	<ul style="list-style-type: none"> - CIDA staff and documentation - CIDA staff & partners - Same
<p>3.3 Has there been adequate circulation and accessibility of gender materials?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Who receives and has access to gender materials? - Are partners aware of existing data and documentation? - Are CIDA staff and partners satisfied with these materials? Does it meet their needs? 	<ul style="list-style-type: none"> - Information roster/record - Dissemination mechanisms - Staff and partners' satisfaction 	<ul style="list-style-type: none"> - CIDA gender consultants - CIDA staff & partners
<p>3.4 Since 1990, has the BFGS led to satisfactory achievements (in terms of baseline analysis, briefing and communications)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Is there evidence that the "gender equity through women's empowerment" goal has made progress among CIDA staff and partners? 	<ul style="list-style-type: none"> - Achievements forecasted in the initial BFGS work plan vs actual accomplishments 	<ul style="list-style-type: none"> - Initial plan, progress reports and interviews with gender consultants

THEMES & ISSUES	EVALUATION QUESTIONS	INFORMATION & INDICATORS	SOURCES OF DATA
<p>4. Impact</p> <p>4.1 Regarding gender equity and the empowerment of women, what observable impact has there been with respect to CIDA projects and initiatives? What are the successes and failures?</p>	<p>Since the BPGS was launched, are there visible and significant changes in the way that projects and initiatives are:</p> <ul style="list-style-type: none"> - planned - implemented - monitored <p>In what context does each approach work best?</p> <p>With respect to CIAs, where does the issue of women's empowerment stand in their daily work? Are they concerned with or are they promoting mainstream activities for women?</p>	<p>- Evolution of the gender perspective integrated in projects and initiatives</p> <p>- Observed success stories for each approach</p> <ul style="list-style-type: none"> - Limits and opportunities of each approach - Spontaneous/proactive efforts to include the gender equity perspective into daily operations 	<p>Project documentation review (PAM, inception, monitoring and other reports),</p> <p>Interview with CIDA PTLs and other staff, CIAs and other partners.</p> <p>CIDA PTLs, project teams, CIAs, partners.</p>
<p>4.3 How have CIAs increased women's participation and benefits in their projects?</p>	<p>Have efforts invested in social gender analysis increased?</p> <p>Do women increasingly participate in projects at all levels (including decision making at the planning level)?</p>	<p>- Improved quality of social gender analysis in project documents/reports</p> <ul style="list-style-type: none"> - Improved understanding and definition of women's role in projects - Increased project benefits for women 	<p>Project documentation review</p> <p>CIDA staff and CIAs.</p>
<p>4.4 What impact has the BPGS had on CIDA activities in Bangladesh?</p>	<p>Does social gender analysis succeed in demonstrating that gender equity will increase the sustainability of projects?</p> <p>Is there evidence that integration of a gender perspective has improved project results?</p> <p>Has policy dialogue led to women's empowerment initiatives by the GOB (including the gov. machinery)?</p> <p>Has the BPGS induced measures to alleviate SAP effects on women?</p>	<p>- Impact of social gender analysis on project definition and execution</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comparative analysis of project results - Evolution of women's role and status in the GOB's machinery and activities - SAP gender adverse effects alleviating measures 	<p>Interviews with CIAs.</p> <p>Project documentation.</p> <p>CIDA staff, GOB representatives and independent gender organizations.</p>
<p>4.5 What impact if any has the BPGS had on the GOB's response to women's issues and concerns?</p>			

BPGS EVALUATION ANALYTICAL GRID

THEMES & ISSUES	EVALUATION QUESTIONS	INFORMATION & INDICATORS	SOURCES OF DATA
<p>5. Future WID Programming</p> <p>5.1 What were the major constraints and opportunities encountered during the BPGS implementation?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Has the strategy met and been able to overcome cultural and organizational resistance in Ban. society and institutions, or within CIDA? Is there a lack of sensitivity in the differentiation between women's practical needs and longer strategic interests in projects and program activities? What resources (human, financial, research, etc.) are there? 	<ul style="list-style-type: none"> Difficulties experienced by CIDA, CEAs and other Ban. partner org. Research and data results under previous evaluation themes 	<p>CIDA, CEAs and partners.</p>
<p>5.2 What new entry points should CIDA consider to engage in policy dialogue?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Are actual partners inside the GOB best placed and committed to the promotion of gender equity? Are there other strategic areas in the GOB machinery where policy dialogue could enhance the BPGS? 	<ul style="list-style-type: none"> Results of survey under previous themes 	<p>CIDA, GOB and local women's advocacy groups.</p>
<p>5.3 Should the BPGS support to local women advocacy groups be intensified?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Do the groups already receiving support from CIDA show evidence of working in the same direction as the BPGS? Are there other advocacy groups that are well or better placed to promote gender equity through women's empowerment? 	<ul style="list-style-type: none"> CIDA's knowledge and links with local women's advocacy groups Comparison of partners' objectives and strategies with the BPGS 	<p>CIDA and women's advocacy groups.</p>
<p>5.4 Has CIDA's support to regional gender networking (Asia and South Asia) enhanced implementation of the BPGS? What are the implications of CIDA's regional reorganization on the BPGS?</p>	<ul style="list-style-type: none"> What are the profile and activities of regional gender networks? Do these networks represent capable organizations for the promotion of gender equity? 	<ul style="list-style-type: none"> Profile of the regional networks Links with CIDA's approach to GAD and more particularly with the BPGS 	<p>CIDA, other donors and women's advocacy groups.</p>
<p>5.5 What are the desirable mechanisms for ensuring adequate and perhaps increasing resources to the ongoing implementation of the BPGS?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Are the resources allocated to the strategy implementation adequate? 	<ul style="list-style-type: none"> Adequacy of the organization put in place to support BPGS implementation Potential resource needs for new initiatives 	<p>Findings under preceding themes, CIDA gender staff and senior management.</p>

資料5 BPGGS評価対象となったパングラデシエにおけるCIDA案件

案件名	協力期間	協力額 (百万円)	案件概要	WID関連活動及びBPGGSの影響	C.E.A	WIDタイプ
1 農業セクター支援 (AST) ★ (フェーズ3)	フェーズ3: 1991~94	3.5	パングラデシエ農業省に対する技術協力。長期的な開発計画や戦略計画に合った農業後の制度上の能力の向上を目的としたもの。(アドバイザーの派遣、機材供与中心)	*約10~12年前に開始されたが、フェーズ2までは、WID関連はなかった。 *カナダのWPII家はBPGGSを知っているが、他のドナーの邪魔と区別はつかないという意見。プロジェクトが開始されたからWIDを組み込むべきであるとの提案。また、政府がWIDを奨励すべき。CIDAのジェンダー・ニューズレターは有用。 *農業省ではWIDは必要ないとしてBARTに移管してしまっただ。しかし過去3~4年でジェンダーに関する認識は高まってきており、CIDAのジェンダー研修に同僚及び職員を参加させた。	コンサル	3
2 食物貯蔵 (フェーズ2)	フェーズ1: 1982~88 フェーズ2: 1988~93 (93協力終了)	6.2 13.4	フェーズ1において、500~1000トン収容の250の食糧倉庫建設資金を準備。フェーズ2では、倉庫倉庫の修復(39倉庫)及び野菜(3倉庫)等を実施している。			(注)
3 小説 (フェーズ2)	フェーズ2: 1991~93 (93協力終了)	2.0 0.87 mil.	パングラデシエ農業研究を対象とした小説研究協力。農業・化学肥料・灌漑について研究を進めながら、環境の向上や病虫害対策、組織の改善についても力を入れている。フェーズ2は、協力終了に立ち、研究所の制度を健全研究の自立発展性を取めることを目的としている。			2
4 パングラデシエ動物研究 (フェーズ3)	フェーズ3: 1981~93 (93協力終了)	5.0	CIDAは、パングラデシエの米生産量を向上させるために、1977/78から飼育研究所の制度的・技術的向上を促してきた。オーストラリア、アメリカ合衆国及びワールド基金もこの研究を支援している。			3
5 作物多様化 (C.D.P) ★	1989~98	3.4.4	複数ドナーによる、穀物以外の作物の生産及び消費の促進を図った10ヵ年計画。受託者はおおよそ894,000人へのほろ。オランダとCIDAの共同出資。	*BPGGS以前に、既にWID-integrationを重視していた。(例: 現地のWID専門家、海外での研修に15%の女性研修生を確保、生活向上活動を行ってきたが、93年には女性参加が40%、女性のためのドラマ作成等) *報告書には記載されていないが、WID活動のための予算を計上してきた。 *1992年に、プロジェクト独自でWIDの認識を高めるセミナーを開催した。 *CIDAのジェンダー研修(93.2)にはプロジェクト・マネージャを初めこのプロジェクトから25人が参加。WID/GAO概念理解に有用。 *BPGGSはプロジェクトが既に進めてきたWID活動の正当性を確認するのにも有効だった。(プロジェクト・マネージャの意見) *現在10名のCIDA専門家がいるが、普及とマーケティングの専門家は女性。最初に参加された女性の普及専門家WIDに非常に熱心だったので、上記のような活動が期待された。 *しかし、このプロジェクトでは、WID/GAOおよびボトムアップ・アプローチに関心のない政府各機関と協力しなければならぬので難しい。	コンサル (Acrodev Canada Inc.)	3

農 業 水 産 資 源

6	プロジェクト支援	フェーズ1: 1991~93 (継続予定)	1. 3	バングラデシシエのCIDAプロジェクトの支援。各案件の費用効果を高めることを目的としている。			
7	小規模水資源管理 (フェーズ3)	フェーズ1: 1978~ フェーズ2: 1988~93 フェーズ3: 1993~99 (2年延長の要請あり)	1. 3. 8	水資源の管理体制を改善し、バングラデシ水資源開発委員会 (BWDB) の能力を強化することによって、対地地区の農産生産を向上させ、農家収入を上げることを目的としたもの。フェーズ3は、国連開発協会 (IDA) と共同実施。バングラデシシエ師は、IDA の雇用期間の延長を要請している。			3
8	東北地帯水資源管理 (NERP) *	1988~95	1. 7. 0	地域の特性に合わせた水資源計画の策定 (1991~93)、および排水コントロール、排水・灌漑施設の整備 (1993~96) を掲げた。東北バングラデシシエの水資源管理強化プロジェクト。これをモデル事業として将来の水資源管理の創発への教訓を得る。協力実施によるアラサスの効果は認められるものの、不適切なインフラ建設、洪水による既存施設へのダメージ、維持管理予算の不足、最終ユーザー側の構築等、問題は多数挙げられている。		コンサル Lavelin Northwest Hydraulic Inc.)	3
9	Beral 川流域開発	F/S: 1989~94	2. 0	バングラデシシエ北西部の Beral Basin 農産増進プロジェクト。ポンプの設計、築造、農業者の活動、排水管理予算の改善を通じて、排水コントロール、排水・灌漑施設の整備を図る。			3
10	第4次人口・保健 (POP IV) *	1992~97	2. 9. 3 28. 3 mil.	出生率の低下、母子の病弱率・死亡率の低下、栄養状態の改善、保健計画や保健サービスの向上等を目的とした「第4次人口・保健5か年計画」(バングラデシシエ政府と11のドナーの共同出版により定められている) の一環。			3
11	バングラデシシエ家族計画	1986~93 (93協力終了)	3. 1	バングラデシシエ若年層の能力を強化し、家族に関する情報性の高いデータベースの取次を目的としたもの。UNDP 実施。			1

案件名	協力期間	借与額 (百万円)	案件概要	WID関連活動及びPPGSの形態	C E A	WIDDタイプ
12 地方自治体協和 (地方開発) (RD12) ★	フェーズ1: 1989~90 フェーズ2: 1990~95 (RD12)	22.9 52.7 CS 11.5 mil.	フェーズ1は、世界銀行地方開発協力基金プロジェクトの一部、土地なし農民と女性を対象とした基金の創設、研修、技術的能力を奨励した。フェーズ2は、土地なし農民を対象とした生涯学習促進計画を実施・支援している。「バンングラデッシュ地方開発委員会」の機能強化を図っている。現在プロジェクトは、組織再編成の過程にある。	WID関連活動及びPPGSの形態 * 1985年からフェーズ1が開始され、女性中心の訓練が行われた。従って、PPGS以前からWIDは実施していた。更に1988年からフェーズIIが開始された。 * 閉鎖的状況に関して相談は受けなかった。その可否は既に決定されていたことを明確に位置付けてくれた。PPGSの後は、もっとジェンダーに配慮するようになった。 * 9012の建設費率は女性のほうが高いので、PPGSディレンクターは女性をプロジェクトの受益者にすることに関心を持つようになり、また、女性労働者活動に参加することに同意した。機械運搬のように男性に受け入れられるようになっている。 * CIDAの1992年のジェンダー研修では、このプロジェクトがモデルとして使われた。プロジェクトでは、独自のジェンダー研修をスタッフに行っている。 * 全国に2500人のスタッフ (半分は女性) がおり、CIDAはその給料の85%を負担している。	コンサル (E. I. Jackson and Asso.)	2
13 Proshika Kendra (NGO) (フェーズ4) ★	フェーズ1: 1975~ フェーズ4: 1989~94	18.0 CS 6.2 mil.	地方の貧困層の生活向上に取り組みしているProshika Kendra (NGO) 活動 (住民組織の形成、職業訓練、資金援助) の支援。	* 地方では、PPGSやカナダの方針は知られていない。しかし、WID活動は、独自に始めてきている。	NGO (Proshika Kendra)	2
14 Comilla Proshika (NGO) (フェーズ4)	フェーズ1: 1975~ フェーズ4: 1991~93 (93協力費7)	5.0 CS 2.2 mil.	地方の貧困層の生活向上に取り組みしているComilla Proshika (NGO) 活動 (住民組織の形成、職業訓練、資金援助) の支援。本プロジェクトは、当初計画から1年繰り上げて終了する予定。			2
15 地方道路整備 ★	フェーズ1: 1985~88 食糧援助 フェーズ2: 1989~95	1.7 5.0 CS 5.0 mil.	61,000人の女性による、道路から市場までの61,000マイルの道路整備。これにより彼女らは安定した収入を獲得している。プログラム (1985~88) の総経費 100万ドルは、カナダの食糧援助の売り上げからまかなわれている。	* このプロジェクトは最初から農村の貧困母子家庭の18~35歳の女性のために計画・実施されてきた。道路の建設訓練をし、貧困層の人々との組合を作らせ、道路の建設工事を計り負わせる。当初は経済的だった。近年ではもっと生活向上のための技術訓練や支援をするようになってきた。 * フィールドスタッフの90%は女性。最近、40のフィールド・ポストに2000人の女性が雇われてきた。前代未聞のことである。政府はこのような進化に驚いている。 * 300人の女性スタッフは既にプロジェクト独自のジェンダー研修を受けた。 * CIDA/FSU、WIDアドバイザーの影響はまったく受けていない。独自にWID活動を進めてきた。今後は、もっと具体的なことのように女性の職種拡大、女性企業家育成を進めるかについて専門家が欲しい。 * このプロジェクトは規模が大きくなり、規模が今後の課題になる。	NGO (CARE Canada)	1

17	Grameen Bank	1981~ CIDA協力: 1980~93 (93協力終了)	10.1 CS 9.5 mil.	1981~ CIDA協力: 1980~93 (93協力終了)	Grameen Bankは、土地や財政を持たない人々の社会経済的自立を目的としたベンチャー・エンタープライズ。生計増進活動の促進、住民組織の形成、信用貸付、職業訓練等を行っている。現在は、7つのドナーが85万ドルを共同出資。	2	
18	AKC/BRAC 地方開発	フェーズ1: 1980~84 (継続予定)	10.5 CS 6.12 mil.	フェーズ1: 1980~84 (継続予定)	地方の貧困層の地位向上と生産力の強化に取り組んでいるBRAC (NGO) 活動 (信用貸付、職業訓練等) の支援。8つのドナーも支援。CIDAは、BRACの管理・指令体制の強化、および自立発展を促進している。(CIDAは現在は、BRACと共同に活動を支援しているAKFCに資金を供与している)	2	NGO Ugn Akon Foundation (Canada)
19	バンブーラデシユ鉄道	フェーズ2: 1988~98	95.96	フェーズ2: 1988~98	フェーズ2は鉄道建設に焦点を当て、専門家の派遣、機関車等のための機械供与、鉄道建設者の建設等を実施している。	-	
20	ガス産出地評価	1985~93 (93協力終了)	46.26	1985~93 (93協力終了)	ガスの埋蔵量を調査し、産出能力を高めることを目的としたもの。	-	
21	アルベルクバホ-UBET * 選抜	フェーズ1: 1987~84 (継続予定)	4.75	フェーズ1: 1987~84 (継続予定)	エネルギーと水に関するアルベルクバホとバンブーラデシユ工科大学 (UBET) の提携プロジェクト。学術研究、機材や図書館の整備、スタッフのレベルアップ、卒業生の選抜体制の検討等を行っている。	3	アルバーク大学 (カナダ)
22	北米肥料1986	1986~85	57.09 (現在0) 総支出: 37)	1986~85	発展カリウムの使用による農業生産力の向上を目的としたもの。カナダは、化学肥料の運送調査、入手、および供与を行っている。肥料の売り上げによる基金は、バンブーラデシユ政府によって使用されている (人口第4次計画)。	-	
23	工業用材料	フェーズ1: 1983~87 フェーズ2: 1987~95 (現在0) 総支出: 8)	50.5 47.4 (現在0) 総支出: 8)	フェーズ1: 1983~87 フェーズ2: 1987~95 (現在0) 総支出: 8)	開発予算を確保するために、工業用の原料 (アルミニウム、銅、硫黄、紙ハルブ、亜鉛) を供与。	3	

資料6 BPGS評価のインタビュー・ガイド

BPGS Evaluation Interview Guide for Members of the GOB - Draft

1

**INTERVIEW GUIDE
FOR BPGS EVALUATION
(January/February 1994)**

(FOR Members of the GOB)

Before questioning Members of the GOB, give a brief description of the BPGS and the corresponding purpose of the evaluation. Also make it clear that the interviewee's input is valuable with respect to evaluating the BPGS. To get a better sense of each respondent's perspective, provide a thumbnail sketch of all people interviewed (e.g. age, sex, attitude, how cooperative they were, etc.), and make note of who was interviewing (main interviewer and back-up interviewer). Also make note of how people talk about "gender" (e.g. do they talk about women only or do they also talk about men).

Thumbnail sketch:

Explain to Members of the GOB that the interview will focus on the following areas:

- (i) the relevance of the BPGS, in terms of whether or not it is line with the promotion of gender equity and the empowerment of women in Bangladesh;
- (ii) the efficiency of the strategy, in terms of the mechanisms, structures and linkages put in place to ensure that it meets its goals;
- (iii) the effectiveness of the strategy, in terms of what has been operationalized thus far;
- (iv) the impact of the strategy, in terms of its ability to actually influence, affect and/or promote gender equity and the empowerment of Bangladeshi women; and
- (v) future WID programming.

Relevance of the BPGS

1. In the GOB, are women's issues a priority and where do they fit among other cross-fitting issues (e.g. poverty alleviation, population, etc.)?
2. What are the needs and aspirations of Bangladeshi women, particularly poor women? How would the GOB view the goals of "gender equity and empowerment of women"?

3. Does the strategy correspond with, promote or discourage government initiatives? Does the GOB have its own strategy/mechanisms for addressing gender equity? How do their concerns correspond with CIDA's and what mechanisms have been put in place to nurture policy dialogue between CIDA and the GOB?
4. How does the GOB respond to mainstreaming women in development planning?
5. What priorities have been identified by the government to promote the role of women in decision making positions?
6. What government mechanisms are in place to strategize gender equity with respect to mainstreaming women?
7. Which government priorities have been identified to both minimize and combat the poor women in particular?

Efficiency of the Strategy

1. In your experience, have the redefinition of gender concepts, for instance from WID to GAD, and equality to equity, contributed to the promotion of Bangladeshi women's needs and aspirations? Are these concepts clearly defined?
2. Do you think that the strategy objectives have been communicated clearly and are they operational?
3. How do members within the government respond to the concern for gender equity? Are these partners aware of the BPGS? Are these people aware of the BPGS? How might the strategy be useful to the GOB?
4. What collaborative efforts are there between CIDA and the GOB regarding gender equity and the empowerment of women?
5. Can you think of any way to improve the efficiency of the BPGS?

Effectiveness of the Strategy

1. Are materials pertaining to the strategy and/or gender analysis been made easily and readily available? If so, has the material been of assistance in implementing a gender perspective into the GOB's activities/policies?
2. To what extent if at all have you participated in any of CIDA's gender briefing sessions? Have these sessions contributed to your understanding of gender equity?

3. In your experience, do you feel that women's concerns are significant regarding the reduction of poverty?
4. How might the effectiveness of the strategy be improved?

Impact of the Strategy

1. Over the last five years, has women's participation in projects increased? How have their benefits increased? Has there been a change in women's decision making capacity, particularly when it comes to project planning?
2. In your experience, do project results improve with the integration of a gender perspective? If so, how?
3. How might the impact of the strategy be improved?

Future WID Programming

1. Are you aware of whether the strategy has met with any cultural resistance in Bangladeshi society; if so, in what regard?
2. To your knowledge, are partners within the GOB committed to the promotion of gender equity? How could this goal be better facilitated?
3. Do you think it is useful to the GOB for donors to implement such strategies and if so how?

Do you have anything to add?

INTERVIEW GUIDE
FOR BPGS EVALUATION
(January/February 1994)

(FOR Bangladeshi Women's Groups)

Before questioning Bangladeshi Women's Groups, give a brief description of the BPGS and the corresponding purpose of the evaluation. Also make it clear that the interviewee's input is valuable with respect to evaluating the BPGS. To get a better sense of each respondent's perspective, provide a thumbnail sketch of all people interviewed (e.g. age, sex, attitude, how cooperative they were, etc.), and make note of who was interviewing (main interviewer and back-up interviewer). Also make note of how people talk about "gender" (e.g. do they talk about women only or do they also talk about men).

Thumbnail sketch:

Explain to Bangladeshi Women's Groups that the interview will focus on the following areas:

- (i) the relevance of the BPGS, in terms of whether or not it is line with the promotion of gender equity and the empowerment of women in Bangladesh;
- (ii) the efficiency of the strategy, in terms of the mechanisms, structures and linkages put in place to ensure that it meets its goals;
- (iii) the effectiveness of the strategy, in terms of what has been operationalized thus far;
- (iv) the impact of the strategy, in terms of its ability to actually influence, affect and/or promote gender equity and the empowerment of Bangladeshi women; and
- (v) future WID programming.

* Please tell us about your own group and its activities around women's concerns in Bangladesh.

Relevance of the BPGS

1. In Bangladesh generally and with the GOB more specifically, are women's issues a priority and where do they fit.
2. What are the needs and aspirations of Bangladeshi women, particularly poor women? Does the goal "gender equity and empowerment of women" relate to the goals of Bangladeshi women? How would the GOB respond to this goal, particularly with respect to poor women?

3. How do your concerns correspond with CIDA's and what mechanisms have been put in place to nurture collaborative efforts and/or dialogue?
4. How influential is the government in supporting or discouraging women's needs and aspirations with respect to your own activities? To what extent can or should partnership exist...

Efficiency of the Strategy

1. In your experience, have the redefinition of gender concepts, for instance from WID to GAD, and equality to equity, contributed to the promotion of Bangladeshi women's needs and aspirations? Are these concepts clearly defined?
2. Do you think that CIDA's strategy objectives concerning short term practical needs vis-a-vis longer term strategic interests have been communicated clearly and how are they appropriate to the concerns of Bangladeshi women?
3. How do members within your organization respond to the concern for gender equity? Is your group aware of CIDA's efforts in this regard, particularly the BPGS? How might the strategy be useful to you?
4. What collaborative efforts if any have there been between your group and CIDA regarding gender equity and the empowerment of women?

Effectiveness of the Strategy

1. Are CIDA materials pertaining to the strategy and/or gender analysis (i.e. the library, literature review, and newsletter Gender Perspectives) been made easily and readily available to you? If so, has the material been of assistance to your group's efforts? If so, how? If not, why not...
2. To what extent if at all have you participated in any of CIDA's gender briefing sessions? Have you been involved in any other CIDA activities such as workshops, Gender Fund activities, etc.?

Impact of the Strategy

1. Over the last five years, has women's participation in development efforts increased? How have their benefits increased? Has there been a change in women's decision making capacity, particularly when it comes to project planning?
2. In your experience, do project results improve with the integration of a gender perspective? If so, how?

Future WID Programming

1. What are the most evident constraints that would prevent any strategy aiming for gender equity and the empowerment of women?
2. To your knowledge, are partners within the GOB committed to the promotion of gender equity? How could this goal be better facilitated?
3. In what way might the strategy be useful in promoting concerns and efforts of your own organization?

With respect to the strategy in the future, what would you like to see incorporated to increase the benefits of women in Bangladesh?
Do you have anything to add?

INTERVIEW GUIDE
FOR BPGS EVALUATION
(January/February 1994)

(FOR CIDA Executing Agencies)

Before questioning CIDA Executing Agencies, give a brief description of the BPGS and the corresponding purpose of the evaluation. Also make it clear that the interviewee's input is valuable with respect to evaluating the BPGS. To get a better sense of each respondent's perspective, provide a thumbnail sketch of all people interviewed (e.g. age, sex, attitude, how cooperative they were, etc.), and make note of who was interviewing (main interviewer and back-up interviewer). Also make note of how people talk about "gender" (e.g. do they talk about women only or do they also talk about men).

Thumbnail sketch:

Explain to CIDA Executing Agencies that the interview will focus on the following areas:

- (i) the relevance of the BPGS, in terms of whether or not it is line with the promotion of gender equity and the empowerment of women in Bangladesh;
- (ii) the efficiency of the strategy, in terms of the mechanisms, structures and linkages put in place to ensure that it meets its goals;
- (iii) the effectiveness of the strategy, in terms of what has been operationalized thus far;
- (iv) the impact of the strategy, in terms of its ability to actually influence, affect and/or promote gender equity and the empowerment of Bangladeshi women; and
- (v) future WID programming.

* Could you tell us a bit about how you have approached the issue of gender and development in some of your project activities...

Relevance of the BPGS

1. In your agency, is GAD a priority and where does it fit among other project concerns?
2. Are you aware of the gender strategy yourself? Ho has the strategy affected your daily activities and/or perception of how women's concerns relate more broadly to development concerns?

3. With respect to your project, do you think that strategy activities have taken into account the needs and aspirations of Bangladeshi women? How would your agency view the goals of "gender equity and empowerment of women"?

Efficiency of the Strategy

1. In your experience, have the redefinition of gender concepts, for instance from WID to GAD, and equality to equity, contributed to the promotion of Bangladeshi women's needs and aspirations? Are these concepts clearly defined?
2. What have been the roles of the S&G coordinator/advisor vis-à-vis CIDA staff and/or your agency?
3. How do you monitor or evaluate the capacity of your project(s) to increase the participation and benefits of women? Have any measures been put in place to assess progress toward the achievement of gender equity in projects?
4. To what extent, has your agency been made accountable? What form has the accountability taken... does your agency tend to respond in a reactive or proactive way to the strategy? Can you give some examples? Are gender equity goals/objectives clearly spelled out in project definition (planning documents such as PAM/LFAs, TORs or contracts)?
5. Have you or your agency been involved in any CIDA coordinated networks designed to promote gender equity and the empowerment of women? Please describe.

Effectiveness of the Strategy

1. Are materials pertaining to the strategy and/or gender analysis (i.e. Gender Perspectives, lit. review, library) easily and readily available? How helpful has this material been? Has the material been of assistance in implementing a gender perspective into project activities?
2. To what extent and in what ways has your agency been consulted regarding the BPGS?
3. To what extent have you participated in gender briefing sessions? Have these sessions contributed to your understanding/appreciation of gender equity? How has the "gender equity" goal/approach made progress with respect to your own project initiatives?
4. Did the briefing sessions offer any operational tools for implementing the strategy with regard to projects?

Impact of the Strategy

1. What is the best way to promote mainstreaming and women specific activities? Which format and in what context best promotes gender equity? How has your agency's own activities addressed these approaches? Does any one approach appear to take precedence in projects or program activities?
2. Over the last five years, has women's participation in your project activities increased? How have their benefits increased? Has there been a change in women's decision making capacity, particularly when it comes to project planning? (FACTS and FIGURES please.)
3. In your experience, how can an integration of a gender perspective improve project results?
4. Please describe your role in influencing policy dialogue with respect to gender equity and the empowerment of women.

Future WID Programming

1. What kind of resistance, if any, has the strategy met with in your project activities?
2. How does your agency differentiate between women's practical needs and their strategic interests?
3. In your experience, are the resources allocated to gender concerns in your project adequate for its full implementation? What could CIDA do to enhance this process for you?

With respect to the strategy in the future, what would you like to see incorporated to increase the benefits of Bangladeshi women?

INTERVIEW GUIDE
FOR BPGS EVALUATION
(January/February 1994)

(FOR NGOs and Other Donors)

Before questioning NGOs and Other Donors, give a brief description of the BPGS and the corresponding purpose of the evaluation. Also make it clear that the interviewee's input is valuable with respect to evaluating the BPGS. To get a better sense of each respondent's perspective, provide a thumbnail sketch of all people interviewed (e.g. age, sex, attitude, how cooperative they were, etc.), and make note of who was interviewing (main interviewer and back-up interviewer). Also make note of how people talk about "gender" (e.g. do they talk about women only or do they also talk about men. Also look for the use of keywords such as empowerment, education, gender equity, etc.). Explain the notion of confidentiality.

Thumbnail sketch:

Explain to NGOs and Other Donors that the interview will focus on the following areas:

- (i) the relevance of the BPGS, in terms of whether or not it is line with the promotion of gender equity and the empowerment of women in Bangladesh;
- (ii) the efficiency of the strategy, in terms of the mechanisms, structures and linkages put in place to ensure that it meets its goals;
- (iii) the effectiveness of the strategy, in terms of what has been operationalized thus far;
- (iv) the impact of the strategy, in terms of its ability to actually influence, affect and/or promote gender equity and the empowerment of Bangladeshi women; and
- (v) future WID programming, as it relates to the strategy.

* What activities have you been involved with regarding gender concerns or WID?

Relevance of the BPGS

1. What are the needs and aspirations of Bangladeshi women, particularly poor women? Does the goal "gender equity and empowerment of women" relate to the goals of Bangladeshi women? How does your organization respond to this goal?

2. How do your concerns correspond with CIDA's and what mechanisms have been put in place to nurture collaborative efforts and/or dialogue?
3. From your experience, how does the GOB respond to mainstreaming women in development planning and/or is gender a priority? What GOB actions have been taken in this regard?
4. To what extent if any has your group (organization) and the GOB collaborated in addressing women's concerns?

Efficiency of the Strategy

1. In your experience, have the redefinition of gender concepts (within the BPGS and CIDA's WID policy), for instance from WID to GAD, and equality to equity, contributed to the promotion of Bangladeshi women's needs and aspirations? Are these concepts clearly defined?

Effectiveness of the Strategy

1. CIDA has produced several gender related materials: the library, literature review and newsletter entitled Gender Perspectives. Are these easily and readily available to you? If so, has the material been of assistance to your group (organization)'s efforts? If so, how?
2. To what extent if at all have you participated in any of CIDA's gender briefing sessions? What is your opinion of these sessions?

Impact of the Strategy

1. Has women's participation in projects increased? How have their benefits increased? Has there been a change in women's decision making capacity, particularly when it comes to project planning? What support systems would you need to better facilitate this process?
2. In your experience, do project results improve and are they more sustainable with the integration of a gender perspective? If so, how? If not, why?

Future WID Programming

1. What have been the major barriers with respect to mainstreaming CIDA gender activities in your sector?
2. To your knowledge, are partners within the GOB committed to the promotion of gender equity? How could this goal be better facilitated?

3. What networking activities do you see as being crucial to supporting the goals of gender equity and empowerment of women?
4. How might your organization and CIDA better collaborate in promoting such goals?
5. What groups (organizations) are well placed to promote gender equity through women's empowerment?

With respect to the strategy in the future what would you like to see incorporated to increase the benefits of women in Bangladesh?

INTERVIEW GUIDE
FOR BPGS EVALUATION
(January/February 1994)

(FOR CIDA STAFF)

Before questioning CIDA STAFF, give a brief description of the BPGS and the corresponding purpose of the evaluation. Also make it clear that the interviewee's input is valuable with respect to evaluating the BPGS. To get a better sense of each respondent's perspective, provide a thumbnail sketch of all people interviewed (e.g. age, sex, attitude, how cooperative they were, etc.), and make note of who was interviewing (main interviewer and back-up interviewer). Also make note of how people talk about "gender" (e.g. do they talk about women only or do they also talk about men).

Thumbnail sketch:

Explain to CIDA STAFF that the interview will focus on the following areas:

- (i) the relevance of the BPGS, in terms of whether or not it is line with the promotion of gender equity and the empowerment of women in Bangladesh;
- (ii) the efficiency of the strategy, in terms of the mechanisms, structures and linkages put in place to ensure that it meets its goals;
- (iii) the effectiveness of the strategy, in terms of what has been operationalized thus far;
- (iv) the impact of the strategy, in terms of its ability to actually influence, affect and/or promote gender equity and the empowerment of Bangladeshi women; and
- (v) future WID programming.

* What activities have you been involved re: gender concerns and/or WID integration?

Relevance of the BPGS

1. At CIDA, is GAD still a priority and where does it fit among other cross-fitting issues (e.g. environment, democracy, human rights, etc.)?
2. How do your project activities take into account the needs and aspirations of Bangladeshi women? ?

3. In general, how does the BPGS relate to your partners (whether Canadian executing agency or local NGO) development concerns?
4. What, if any, has been the momentum behind the strategy? (Has the momentum increased or slowed down and if so in what way?)
5. From what you know of the Government of Bangladesh's (GOB) response to women's issues, does the strategy correspond with, promote or discourage government initiatives? Does the GOB have its own strategy/mechanisms for addressing gender equity? How do their concerns correspond with CIDA's and what mechanisms have been put in place to nurture policy dialogue between donors (especially CIDA)?

Efficiency of the Strategy

1. In your experience, have the redefinition of gender concepts, for instance from WID to GAD, and equality to equity, contributed to the promotion of Bangladeshi women's needs and aspirations? Are these concepts defined in an operational way?
2. How has the strategy influenced your own activities at CIDA? What form has the accountability taken, either in terms of the strategy or gender concerns more generally? Do you think that CIDA staff respond in a more reactive or proactive way to the strategy? What do you think your role has been in this regard?
3. What have been the roles of the S&G coordinator/advisor vis-à-vis CIDA staff involved with implementation of the strategy? What have been the priorities for each?
4. How do you measure or monitor gender equity in your project activities?
5. Have local and Canadian partners been made accountable? Are gender equity expected achievements clearly spelled out in project definition (planning documents such as PAM/LFAs, TORs or contracts)?
6. Is the capacity to positively address gender issues taken into account as a selection criteria of either local or Canadian executing agencies?
7. How do partners in the government respond to the concern for gender equity? Are these partners aware of the BPGS?

Effectiveness of the Strategy

1. (CIDA has produced a number of materials in support of the gender strategy: Gender Perspectives, a literature review and the library of WID/GAD materials.) Are these materials easily and readily available? How helpful has this material been? Has the material been of assistance in implementing a gender perspective into project activities?

2. Have you been consulted regarding the BPGS? If so, in what ways?
3. To what extent have you participated in gender briefing sessions and/or gender awareness workshops? Have these sessions contributed to your understanding/appreciation of gender equity? Did these sessions offer any operational tools for implementing the strategy with regard to projects?

Impact of the Strategy

1. Since the strategy was implemented, do you see any visible or significant changes in the way projects are planned, implemented or monitored? In your opinion, what projects have been particularly successful? ...which seem to have failed significantly?
2. With respect to mainstreaming and women specific approaches, which format and in what context best promotes gender equity? How relevant is policy dialogue in promoting women's concerns?
3. Over the last five years, has women's participation in projects increased? How have their benefits increased? Has there been a change in women's decision making capacity, particularly when it comes to project planning?
4. Based on experience in your experience, does the integration of a gender perspective increase the chances of sustainability of projects? If so, how? If not, why not?

Future WID Programming

1. What have been the major barriers with respect to mainstreaming CIDA gender activities in your sector?
2. Within CIDA, has there been organizational resistance and/or acceptance of the strategy; if so, in what ways?
3. How have project and other program initiatives responded to the differentiation between women's (immediate) practical needs and their (longer term) strategic interests?
4. Are there other strategic areas or points of entry within the GOB machinery where policy dialogue might enhance the BPGS?
5. In your experience, are the resources allocated to the strategy adequate for its full implementation?
6. What impact will CIDA's recent focus on regionalization have on opportunities for mainstreaming women in development efforts?

7. Which NGOs should CIDA continue to support in order to most effectively promote the strategy's objectives?
8. (What impact will the networking activities of the gender related South Asia Regional group have on the strategy?)

With respect to the strategy in the future what would you like to see incorporated to increase the benefits of women in Bangladesh?

**INTERVIEW GUIDE
FOR BPGS EVALUATION
(January/February 1994)**

(FOR CIDA Gender specialists)

Before questioning CIDA gender specialists, give a brief description of the BPGS and the corresponding purpose of the evaluation. Also make it clear that the interviewee's input is valuable with respect to evaluating the BPGS. To get a better sense of each respondent's perspective, provide a thumbnail sketch of all people interviewed (e.g. age, sex, attitude, how cooperative they were, etc.), and make note of who was interviewing (main interviewer and back-up interviewer). Also make note of how people talk about "gender" (e.g. do they talk about women only or do they also talk about men).

Thumbnail sketch:

Explain to CIDA gender specialists that the interview will focus on the following areas:

- (i) the relevance of the BPGS, in terms of whether or not it is line with the promotion of gender equity and the empowerment of women in Bangladesh;
- (ii) the efficiency of the strategy, in terms of the mechanisms, structures and linkages put in place to ensure that it meets its goals;
- (iii) the effectiveness of the strategy, in terms of what has been operationalized thus far;
- (iv) the impact of the strategy, in terms of its ability to actually influence, affect and/or promote gender equity and the empowerment of Bangladeshi women; and
- (v) future WID programming.

* Questions marked by an asterisk will only be asked to gender experts associated with the Bangladesh program.

Relevance of the BPGS

1. At CIDA, is GAD still a priority and where does it fit among other cross-fitting issues (e.g. environment, democracy, human rights, etc.)?
2. Has the decentralization of the WID Directorate to other branches of CIDA affected WID policy and the design/implementation of gender strategies?

- 3.* Do you think that strategy activities have taken into account the needs and aspirations of Bangladeshi women? Do you know if Bangladeshi women have been consulted? If so, which Bangladeshi women? and how do they view the goals of "gender equity and empowerment of women"?
4. Do you think the BPGS is in an influential position? Are there any alternative environments or channels through which it might better influence change and gender equity?
- 5.* In general, how have CEAs responded to the BPGS? Does this response correspond with that of Bangladeshi NGOs or local executing agencies? What similarities and/or differences can you see in terms of how CIDA partners have responded?
6. What, if any, has been the momentum behind the strategy? Has the momentum increased or slowed down and if so in what way?
- 7.* From what you know of the Government of Bangladesh's (GOB) response to women's issues, does the strategy correspond with, promote or discourage government initiatives? Does the GOB have its own strategy/mechanisms for addressing gender equity? How do their concerns correspond with CIDA's and what mechanisms have been put in place to nurture policy dialogue between donors (especially CIDA)?
- 8.* What influence does the Department of Women's Affairs have within the GOB? How committed is this department to gender equity and the empowerment of women?
9. Did the BPGS assist in influencing the 1992 Interim WID Policy? If so, how?

Efficiency of the Strategy

- 1.* In your experience, have the redefinition of gender concepts, for instance from WID to GAD, and equality to equity, contributed to the promotion of Bangladeshi women's needs and aspirations? Are these concepts clearly defined?
- 2.* Is the organizational structure of the strategy presented in clear and operational terms and does this structure include well defined lines of accountability?
3. How has the strategy influenced your own activities at CIDA? What form has the accountability taken, either in terms of the strategy or gender concerns more generally? Do you think that CIDA staff respond in a more reactive or proactive way to the strategy? How do you see your own response?
- 4.* What have been your role as the S&G coordinator/advisor vis-à-vis CIDA staff involved with implementation of the strategy? What has been the "division of labour?"

- 5.* Do you have a sense of how to monitor or evaluate the capacity of Bangladeshi projects to operationalize the strategy? Have any measures been put in place to assess progress toward the achievement of gender equity in projects?
- 6.* Have local and Canadian partners been made accountable? Are gender equity expected achievements clearly spelled out in project definition (planning documents such as PAM/LFAs, TORs or contracts)?
- 7.* Is the capacity to positively address gender issues taken into account as a selection criteria of either local or Canadian executing agencies?
- 8.* How do partners in the government respond to the concern for gender equity? Are these partners aware of the BPGS?
- 9.* In what ways does CIDA collaborate with other donor agencies, more specifically the LCG, regarding gender equity and the empowerment of women?
- 10.* How have "lessons learned" been incorporated into the strategy?
- 11.* What consultations took place when the strategy was first being articulated?
12. Can you think of any way to improve the efficiency of the BPGS?

Effectiveness of the Strategy

- 1.* Which materials pertaining to the strategy and/or gender analysis have been made easily and readily available? How helpful has this material been? Has the material been of assistance in implementing a gender perspective into project activities?
- 2.* Which CIDA's partners (Canadian and local executing agencies as well as NGOs) have received or have found accessible these gender related materials? Have partners found these useful and/or valuable?
3. To what extent and in what ways have CIDA staff been consulted regarding the BPGS?
4. To what extent have you participated in gender briefing sessions? Have these sessions contributed to your understanding/appreciation of gender equity?
- 5.* Do the briefing sessions offer any operational tools for implementing the strategy with regard to projects?
6. In your experience, is there any evidence that the "gender equity through women's empowerment" goal has made progress among CIDA staff and partners?

- 7.* How were the needs of the research program determined?
8. How might the effectiveness of the strategy be improved?

Impact of the Strategy

- 1.* Since the strategy was implemented, do you see any visible or significant changes in the way projects are planned, implemented or monitored? In your opinion, what projects have been particularly successful? ...which seem to have failed significantly?
2. With respect to the two WID approaches, namely that of mainstreaming and women specific (including policy dialogue), which format and in what context best promotes gender equity? How relevant is policy dialogue in promoting women's concerns?
3. How have CIDA partners responded to these two approaches? Does any one approach appear to take precedence in projects or program activities?
4. Over the last five years, has women's participation in projects increased? How have their benefits increased? Has there been a change in women's decision making capacity, particularly when it comes to project planning?
5. In your experience, do project results improve with the integration of a gender perspective? If so, how?
6. How might the impact of the strategy be improved?

Future WID Programming

- 1.* Are you aware of whether the strategy has met with any cultural resistance in Bangladeshi society; if so, in what regard?
2. Within CIDA, has there been organizational resistance and/or acceptance of the strategy; if so, in what ways?
3. How have project and other program initiatives responded to the differentiation between women's immediate practical needs and their longer term strategic interests?
- 4.* To your knowledge, are partners within the GOB committed to the promotion of gender equity? How could this goal be better facilitated?
- 5.* Are there other strategic areas within the GOB machinery where policy dialogue might enhance the BPGS?

6. In your experience, are the resources allocated to the strategy adequate for its full implementation?
- 7.* Are there Bangladeshi women's advocacy groups that are well or better placed to promote gender equity through women's empowerment?
- 8.* What are the profiles and activities of regional gender networks? Do these networks represent capable organizations for the promotion of gender equity and the empowerment of women? What impact will the networking activities of the gender related South Asia Regional group have on the strategy?
9. What impact will CIDA's recent focus on regionalization have on opportunities for mainstreaming women in development efforts?
- 10.* Which NGOs should CIDA continue to support in order to most effectively promote the strategy's objectives?

Do you have anything to add?

資料 7 BPGS の活動計画書 (和文概要)
 (1993年1月～3月および1993～1994会計年度)

在外のWID coordinator の責任	本部のWID coordinator の責任
1. 概念普及	
1. 1 Gender Strategy の概念の普及と活動	
<p>カナダ人とバングラデシュのパートナーに対するGender Strategy の概念の普及と活動実施のための戦略を開発 合わせて必要な資料の作成</p> <p>i) ブリーフ資料の作成/ブリーフの実施 プロジェクトからの教訓の収集と各セクター/プロジェクトの横断的なイシューの確認 CEAに対するSocial Gender Analysis work shopの開催 CEAのトレーナーの訓練のための work shopの開催 CEAとバングラデシュのパートナーに対してGender Issuesの説明、訓練の実施のための戦略を開発</p>	<p>カナダ人とバングラデシュのパートナーに対するGender Strategy の概念の普及と活動実施のための戦略を開発 合わせて必要な資料の作成</p> <p>i) ブリーフ資料の作成/ブリーフの実施 現在実施中のプロジェクトから教訓を集め、その概要を研修教材の中で紹介。併せてGender Equity のモニタリング指標を改定しプロジェクトに導入するための方法を開発 訓練教材の作成と訓練の実施戦略を策定 併せてCIDAスタッフとCEAに対して出発前に実施するブリーフィングの中に本部の重視する項目が盛り込まれるよう配慮</p>

<p>ii) "working with women" Document の作成</p> <p>CEA、NGO、バングラデシュのパートナー、現地政府メンバー、同種の目的を持った組織へのドキュメントの配布</p> <p>テキストとフォーマットの変更、改訂に先立って現在のドキュメントをレビュー</p> <p>iii) ビデオの製作</p> <p>カナダのコンサルタントと協力する適当な製作チームと助監督を選定。契約の準備。</p> <p>CIDAスタッフ、編集部、ビデオ製作チームと協力してビデオ製作の方向を決定。</p> <p>バングラデシュにおけるビデオ撮影と製作の調整</p> <p>ビデオ完成のため製作後の活動の調整：本部と在外のCIDAスタッフから完成品について同意をとりつける</p> <p>ビデオを研修教材に取り入れること</p> <p>他の開発パートナーがビデオを使うよう、使用説明の文書を準備</p> <p>本件ビデオ製作を通じて、バングラデシュの女性ビデオ製作者の能力強化のための戦略を開発</p> <ul style="list-style-type: none"> -バングラデシュとカナダにおける研修の機会の設定 -バングラデシュプログラムに対する将来ビデオ製作計画を作る <p>iv) WID 分野プロフィール</p> <p>在外事務所と協力してWID 分野のプロフィールを準備。プロフィールは研修機材に取り込み、要求に応じてGender Strategyのコンセプトの伝達のために使用する</p>	<p>ii) "working with women" Document の作成</p> <p>BPGS普及の戦略に沿ってCEAと他の関係プログラムパートナーにドキュメントのコピーを送付する</p> <p>ドキュメントの複写、製本、印刷</p> <p>テキストとフォーマットの変更、改訂に先立って現在のドキュメントをレビュー。</p> <p>iii) ビデオの製作</p> <p>CIDAスタッフ、本部、ビデオ製作チームの協力を待ってビデオコンセプトを開発</p> <p>ビデオ製作者とバングラデシュ出張の契約締結</p> <p>WIDのプロジェクトチームリーダー、在外のWIDユニット、本部、プログラムスタッフと協議し、撮影を完成。テープ製作後の活動の支援。ビデオの配布。</p> <p>ビデオを研修教材に取り入れること</p> <p>他の開発パートナーがビデオを使うよう、使用説明の文書を準備</p> <p>本部とビデオ製作者コンサルタントの関係を利用して</p> <ul style="list-style-type: none"> -バングラデシュの女性ビデオ製作者の能力強化のための戦略を開発 -バングラデシュとカナダにおける研修の機会の設定 -バングラデシュプログラムに対する将来ビデオ製作計画を作る <p>iv) WID 分野プロフィール</p> <p>在外事務所と協力してWID 分野のプロフィールを準備。プロフィールは研修機材に取り込み、要求に応じてGender Strategyのコンセプトの伝達のために使用する</p>
--	---

<p>C I D A本部に対してバングラデシュのGender Issues に関して説明のできる関係者がカナダを訪問する際にはこれを通報。</p>	<p>来訪したバングラデシュ人がC I D AのスタッフにGender issue についてプレゼンテーションできるようアレンジする</p>
<p>1. 2 ベースラインデータの開発 (実施中)</p>	
<p>i) バングラデシュで入手可能なデータのレビュー 社会文化的、Gender関連問題を考慮に入れて情報ギャップを見分ける</p> <p>ii) プログラムに配布されている関係資料の取りまとめ</p> <p>iii) 調査で必要な入手可能なデータの間のギャップを埋めるための活動の立案 - バングラデシュ研究者との協力 - 他のドナーとの協力</p> <p>iv) 本部と協力して資料を本部C I D A担当者、在外の担当者、プログラムパートナーに配布する業務の流れを作り、個別プログラムの計画・実施の中でこのデータが使われるようにする。 - WID プロファイルの作成 - データバンクの維持 - ライブラリーの設定</p> <p>v) ベースラインデータの更新作業</p>	<p>i) Gender Strategy の導入に関しカナダで入手可能なデータのレビューをする</p> <p>ii) 本部で入手可能なデータを収集し、とりまとめて本部C I D A担当者、在外C I D A担当者、在外W I D調整員に配布する。</p> <p>iii) 在外W I D調整員と協力して資料を本部C I D A担当者 在外の担当者、プログラムパートナーに配布する業務の流れを作り、各個別プログラムの計画・実施の中で、このデータが使われるようにする - WID プロファイルの作成 - データバンクの維持 - ライブラリーの設定</p> <p>iv) ベースラインデータの更新作業</p>

2. 概念から行動へ	
2. 1 プロジェクトとプログラム策定活動へのWID配慮の導入	
i) プロジェクト活動 プロジェクトの計画・実施段階でのWID 配慮の導入	i) プロジェクト活動 プロジェクトの計画・実施段階でのWID 配慮の導入
ii) プログラム活動 各セクタープログラムの計画過程で要求に応じてベースラインデータ、WID配慮指標等の組み込みを指導	ii) プログラム活動 各セクタープログラムの計画過程で要求に応じてベースラインデータ、WID配慮指標等の組み込みを指導
iii) 活動を調整し、教訓を協議し、収集した情報を流すためにCHC (Canadian High Commission) のCIDAスタッフに恒常的に会合を持つ	iii) 評価結果を本部CIDA担当者にフィードバックする - ワークプランや定例週会合を開催し、CIDAスタッフへ情報提供 - データベースへの入力整理、研修資料の作成
2. 2 Gender展望	
レシピエントに対する刊行物とニュースレターを編集し、出版を年3回行う。素材と情報の収集と原稿の執筆・編集	ii) 担当デスク、局、CIDA本部から在外へ情報、ニュースを提供。 - ニュースレターの定期発行・発送 - 部内回覧

2.3 情報の伝達と交換	
<p>i) Gender Forumの開催 毎月Gender Forumを開催し、その結果を報告する</p> <p>Gender ForumメンバーからのWID 配慮導入についてのフォローアップの要求に応える</p> <p>Gender ForumをGenderトレーニング・ストラテジー活動の一部として組み入れる</p>	<p>組織内で行われるWID Consultants の定期会議への出席</p>
<p>ii) 南アジアWID地域活動</p> <p>WIDコーディネーター、モニター、アドバイザーの地域委員会を組織化。</p> <p>2月の南アジア地域委員会のフォローアップ</p> <p>南アジア地域委員会への出席</p> <p>刊行物を含む地域委員会からのアウトプットのフォローアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> - 刊行資料の配布 - 関連情報の提供 <p>将来の南アジア地域委員会へ参加し、進行中の活動について</p>	<p>ii) 南アジアWID地域活動</p> <p>ダッカで行う地域委員会開催の支援事務</p> <p>1993年2月の南アジア地域委員会のフォローアップの支援事務</p> <p>必要に応じて南アジア地域委員会定例会の促進</p> <p>地域委員会からのアウトプットのフォローアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> - 刊行資料の配布 - 関連情報の提供 <p>南アジア地域の他のプログラムのWIDコーディネーターとの調整</p>

<p>11) 他ドナー、バングラデシュ政府、NGO、地域の関係団体とともにGender Strategy の実施に関するフォーラム、グループ集會に参加</p> <p>LCG (Local Consultative Group: World Bank) や LMG (Like Minded Group) とのミーティングに参加しドナーコミュニティの動向と関心事項について情報を流す。例えば、バングラデシュ政府の制度的レビュー重点政策等、バングラデシュの女性と共に働くNGO や他のドナー調査機関、地域のGender Specialist 等と常にネットワークを作る。</p>	<p>他ドナー及び地域ベースの組織を集めた会合に出席。</p> <p>WID Advisor と定期的に連絡を取り Dhaka で行われる LCG に CIDA 本部の立場を説明する</p> <p>バングラデシュで女性関連活動を行っている他のドナー機関特に、World Bank, UN機関、アジア開発銀行等とネットワークを作る。</p>
<p>2. 4 Gender Fund (WID 配慮推進のための資金援助)</p>	
<p>Gender Fund の監理</p> <ul style="list-style-type: none"> - 基金運営部との連絡 - プロジェクト選定委員会のメンバーとして参画 - 案件融資に必要なプロポーザル作成の支援 - 基金の執行監理 - CIC に対し手続き上の変更についての勧告 <p>PSUにおける在外事務所管理基金の事務合理化支援</p>	<p>BPGS関係プロジェクトの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gender Fund 融資の実施に必要な説明資料を提供する - Gender Fund 管理者からの定期レポートに書かれている報告や情報を確認し、CIDA WID担当者、及びCIDA本部全体にフィードバックする

2. 5 Gender Strategy 実施のモニタリングと評価	
<p>a) Gender Strategy 指標のモニタリング</p> <p>i) Gender Strategy プログラムのモニタリング指標の準備 モニタリングの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> - 本部デスクと協力してCountry Policy, Gender Strategy Asia Branch work plan とこれまでのプロジェクトの教訓をレビューし、モニタリングのための指標作成する - モニタリング実施担当者の確認と同人のTOR作成 - モニタリング実施の監理 <p>ii) 南アジア地域協力プログラムのモニタリングプロセスの中にGenderStrategy モニタリング用フレームワークを組み込む</p>	<p>a) Gender Strategy 指標のモニタリング</p> <p>i) Gender Strategy プログラムのモニタリング指標の準備 モニタリングの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> - 本部デスクと協力してCountry Policy, Gender Strategy Asia Branch work plan とこれまでのプロジェクトの教訓をレビューし、モニタリングのための指標作成する - モニタリング実施担当者の確認と同人のTOR作成 - モニタリング実施の監理 - BFGSのインパクトについての提案をまとめる <p>ii) 南アジア地域協力プログラムのモニタリングプロセスの中にGenderStrategy モニタリング用フレームワークを組み込む</p>
<p>b) バングラデシュProgram Strategyの評価</p> <p>フィールドにおける評価調査団の活動の調整</p> <ul style="list-style-type: none"> - 要求に応じて評価調査チームを支援する 	<p>b) バングラデシュProgram Strategyの評価</p> <p>BFGSプログラムレベルにおける評価をデザインし実施する。PHASE IIに適用</p> <ul style="list-style-type: none"> - W I D局スタッフと共に契約したコンサルタントを監督する。その業績評価の枠組みデザインをする - 評価調査団を組織する - デスクとポストへの評価報告書を受領し回覧し、PhaseIIのGender Strategy 評価結果が組み入れられるようにする

3. 今後のジェンダー戦略における新イニシアチブ	
<p>LCG,IMG への参画、Gender Fund の活用を通して将来実施すべき活動について、その必要性と可能性を評価する</p> <ul style="list-style-type: none"> -Women's Affairs Machinery 作り -調査/ベースラインデータの収集 -ネットワークの確立 -女性の地位：法律面、雇用面、経済的など 	<p>LCG,IMG への参画、Gender Fund の活用を通して将来実施すべき活動について、その必要性と可能性を評価する</p> <ul style="list-style-type: none"> -Women's Affairs Machinery 作り -調査/ベースラインデータの収集 -ネットワークの確立 -女性の地位：法律面、雇用面、経済的など
<p>将来のWID/Gender Equity 推進活動の優先順位をまとめる</p> <p>-活動の優先度を決める基準を設定するために、カナダに調査団を送る。バングラデシュ側のニーズに沿ったイニシアチブを進めるために助力をあおぐべきカナダ人関係者とコンタクトする。調査団は将来の協力活動の優先順位リストを作成する</p>	<p>将来のWID/Gender Equity 推進活動の優先順位をまとめる</p> <ul style="list-style-type: none"> -カナダへの調査団受け入れ準備する。バングラデシュで見いだされたニーズに沿ってカナダ人関係者の内誰に会わせるのかレビューする。 -カナダへの調査団受け入れを計画組織。バングラデシュ側のニーズに沿った優先的活動を確認。カナダ人関係者のアポイントをアレンジ。調査団には将来の協力活動の優先順位リストを作成させる
<p>プロジェクトのデザイン、CIDA内承認、実施文書の準備を進め、具体的なプロジェクトを形成する</p> <p>例：バングラデシュ政府機関のWID受容能力についてのレビュー。バングラデシュ政府の組織的強化、女性の研究機関に委託してベースラインデータベースの持続的開発。BPGS評価結果のとりまとめ。</p>	<p>プロジェクトのデザイン、CIDA内承認、実施文書の準備を進め、具体的なプロジェクトを形成する</p> <p>例：バングラデシュ政府機関のWID受容能力についてのレビュー。バングラデシュ政府の組織的強化、女性の研究機関に委託してベースラインデータベースの持続的開発。BPGS評価結果のとりまとめ。</p>

4. 管理(Administration)	
4. 1. 伝達手段 (バングラデシュ・オタワのWID coordinatorの連絡事項)	
i) 月1回の電話連絡を通してオタワのWIDコーディネーターと情報支援 ii) WIDコーディネーターによるフィールド調査の調整	i) 月1回のWIDモニターとの電話連絡を通じて活動の計画・執行・管理状況を確認し、必要な処理を行う ii) コミュニケーションのチャネルを維持する 例: 文書交換のための外交文書連絡便の利用 iii) WIDアドバイザーのCIDA本部への訪問のアレンジ
4. 2. 本部と在外におけるWID予算の管理・運営	
本部と在外におけるWID予算の配布と長期運用システムの開発 本部と在外の間のWID関連のすべての活動を調整する	本部と在外におけるWID予算の配布と長期運用システムの開発 本部と在外の間のWID関連のすべての活動を調整する

備考

LCG : Local Consultative Group (World Bank)

LMG : Like Minded Group

CHC : Canadian High Commissioner

本部 : 本部に駐在するWID調整員 (Ms. Helen Tomas)

在外 : 現地事務所に駐在するWID調整員 (Ms. Marisia Pechaczek)

その他1 : CIDA本部でジェンダー戦略を支援するCIDAスタッフ

Mr. David Morris : 南アジア課 Program Analyst, WIDチームリーダー

Ms. Marie Powell : アジア局技術課、WID専門家

その他2 : CIDA在外事務所でジェンダー戦略を支援するCIDAスタッフ

Mr. Martin Soutter : ダッカ大使館総協担当参事官

Ms. Sophia Islam : ダッカ大使館 WID Liaison Officer

その他2 : 在外・本部の臨時雇用コンサルタント (例: Gender Training 等)

資料 8 B P G S の活動計画書 (英文)
 WORKPLAN FOR THE IMPLEMENTATION OF THE
 BANGLADESH PROGRAM GENDER STRATEGY

Jan. - March 1993 and FY 1993-94

Post Responsibilities	Desk Responsibilities	Responsible personnel at Post and target dates for completion	Responsible personnel at desk and target dates for completion
<p>1. INTRODUCTION OF CONCEPTS:</p>			
<p>1.1 Communication of concepts and Gender Strategy activities</p>			
<p>Development and delivery of a strategy to communicate concepts and activities of the Gender Strategy to Canadian and Bangladeshi partners, including materials required:</p> <p>1) Briefing Module: collection of lessons learned from projects and assist in identification of cross-cutting issues from each sector/project</p> <p>organization of Social Gender Analysis Workshop for CEAs</p> <p>organization of workshop on training for trainers with CEAs</p> <p>Develop strategy for the ongoing delivery of briefings and training on Gender Issues and Planning to CEAs and Bangladeshi partners</p>	<p>HP/Conslt. 04.93</p> <p>HP/Conslts. 02.93 11.93</p> <p>HP/Conslts. 03.93</p> <p>MP/HTT/Conslts. 10.93 and ongoing</p>	<p>Development and delivery of strategy to communicate concepts and activities of the Gender Strategy to Canadian and Bangladeshi partners, including materials required:</p> <p>1) Briefing Module: collection of lessons learned from projects currently under implementation and incorporation of synopses into module materials, with development of process for ongoing integration of project related experiences into the module and Gender Equity monitoring indicators</p> <p>development of briefing and training delivery strategy including process to ensure pre-departure briefing delivered to all CEAs and ongoing training sessions with CIDA staff in conjunction with Post needs and delivery mechanisms</p>	<p>HT/Conslt./MP 04.93</p> <p>HT/MP/Conslts. 10.93 and ongoing</p>

<p>iii) "Working with Women" Document</p> <p>distribution of document to CEA's, NGO's and Bangladeshi partners, LCG members and Like Minded Group</p>	<p>ongoing</p>	<p>HT/DM</p>	<p>ongoing</p>
<p>review of current document in anticipation of text and format changes, reprinting etc.</p>	<p>MP/HT</p>	<p>HT</p>	<p>02.94</p>
<p>iii) Production of Video</p> <p>identification of suitable co-director and production team to collaborate with Canadian Consultant, including preparation of contractual arrangements</p>	<p>MP</p>	<p>HT/MP</p>	<p>02.94</p>
<p>development of video concept in collaboration with CIDA staff, desk and video production team</p>	<p>MP/HT/Conslts.</p>	<p>HT/MP/Conslt.</p>	<p>04.93</p>
<p>coordination of taping and production of video in Bangladesh</p>	<p>MP/Conslts.</p>	<p>HT/MP/Conslt.</p>	<p>04.93</p>
<p>coordination of post-production activities for finalization of video, including obtaining approvals from desk and post CIDA staff</p>	<p>MP/HT</p>	<p>HT/MP/Conslt.</p>	<p>03.94</p>
<p>incorporation of video into briefing module and preparation of documentation to support its presentation to other development partners</p>	<p>MP/HT</p>	<p>HT/DM/Conslt.</p>	<p>04.94</p>
<p>in conjunction with desk and videographer consultant, develop a strategy for strengthening capacities of women video makers in Bangladesh, including training opportunities in Bangladesh and Canada, plans for future videos for Bangladesh Program etc.</p>	<p>MP/HT/Conslt.</p>	<p>HT/MP/Conslt.</p>	<p>04.94</p>
<p>iv) Sectoral Profiles</p> <p>Preparation of sectoral profiles, in collaboration with desk, to be integrated into Briefing module and used as required to communicate concepts from Gender Strategy</p>	<p>MP/Conslt.</p>	<p>HT/Conslt.</p>	<p>06.93</p>

<p>Inform desk, when appropriate, about individuals visiting Canada who could make presentations to CIDA desk staff concerning gender issues in Bangladesh</p>	<p>MP</p> <p>ongoing</p>	<p>Organize presentations to CIDA staff by visiting Bangladeshis concerning social and gender issues in Bangladesh when available</p>	<p>HT/DH</p> <p>ongoing</p>
<p>1.2 Ongoing development of baseline data</p>			
<p>i) review of data available in Bangladesh concerning socio-cultural and gender related issues and identify gaps</p> <p>ii) prepare monographs of relevant documents as collected for circulation around the program</p> <p>iii) set in motion a deliberation on filling gaps in research and data available, including planning collaboration with Bangladeshi researchers, other donors where appropriate</p> <p>iv) in collaboration with the desk, develop process for the circulation of this material to CIDA staff at desk and post, program partners, for integration into the planning and implementation of program - e.g. through sectoral profiles, maintenance of a data bank, library collection etc.</p> <p>v) update collection of baseline data materials</p>	<p>MP/Conslt. 02.93</p> <p>MP/Conslt. ongoing</p> <p>MP/Conslt. 03.93</p> <p>MP/CIDA staff 03.93</p> <p>MP ongoing</p>	<p>i) review literature and other data available in Canada relevant to the delivery of the Gender Strategy</p> <p>ii) prepare monographs of relevant documents that are collected and received at desk and ensure circulation to desk officers and post</p> <p>iii) in collaboration with the post, develop process for the circulation of this material to CIDA staff at desk and post, program partners, for integration into the planning and implementation of program - e.g. through sectoral profiles, maintenance of a data bank, library collection etc.</p> <p>iv) update collection of baseline data materials</p>	<p>PT/Conslt. ongoing</p> <p>HT/Conslt./MPo ongoing</p> <p>HT/Conslt. ongoing</p>

2. MOVING FROM CONCEPT TO ACTION			
2.1 Project and Programming Activities			
i) Project activities: Provide input during design and implementation of projects	MP	ongoing	HT ongoing
ii) Programming activities Provide advice, baseline data, technical inputs as required during the planning process for each sector, identifying and integrating cross-cutting issues	MP/HT	ongoing	HT/MP ongoing
iii) Meet CHC CIDA staff on a regular basis to coordinate activities, share lessons learned and information collected and received	MP	ongoing	HT ongoing
2.2 "Gender Perspectives"			
Compilation and writing of materials and information, editing, publishing of newsletter and circulation to all appropriate recipients three times per year	MP	ongoing	HT ongoing

2.3 Liaison and Exchange of Information			
<p>1) Organization of Gender Forum organize and report on monthly Gender Forum meetings respond to requests for follow-up from Gender Forum members integrate Gender Forum into activities of the gender training strategy</p>	<p>MP ongoing MP ongoing MP ongoing</p>	<p>Participate in regular meetings of Agency-wide WID consultants</p>	<p>HT ongoing</p>
<p>ii) South Asia Regional Activities organize a regional meeting for field-based WID Coordinator/Monitors/Advisors administer and provide follow-up for February SAR Meeting attend regional meetings follow up on outputs from regional meetings including: circulation of material, information etc. Participate in and provide ongoing in-put into future South Asia Regional Meetings</p>	<p>MP/MS 02.93 MP/HT/CW 03.93 MP ongoing MP ongoing MP ongoing</p>	<p>ii) South Asia Regional Activities assist in the organization of a regional meeting in Dhaka assist with follow-up of February 1993 SAR Meeting assist, where necessary, in promoting regular regional meetings follow up on outputs from regional meetings including: circulation of material, information etc. Meet and coordinate with WID Coordinators from other programs in South Asia to promote continuity and collaboration in region</p>	<p>HT/DM 02.93 HT/DM/CW 03.93 HT ongoing HT/MPO ongoing HT/MPO ongoing</p>

<p>iii) Participation in inter-donor fora and non-donor groups (GOB, NGOs, etc.) regarding implementation of Gender Strategy, including other regionally based organizations.</p> <ul style="list-style-type: none"> - keep informed on issues and developments in donor community through LCG and LMG meetings and participate in specific initiatives implemented through the LCG, e.g. GOB institutional review, focal points etc. - network on a regular basis with NGOs, other donor research organizations, locally based gender specialists etc. working with women in Bangladesh 	<p>MP/SI/MS ongoing</p> <p>MP/SI/MS ongoing</p>	<p>iii) Participation in inter-donor fora regarding implementation of Gender Strategy, including other regionally based organizations:</p> <p>communicate on regular basis with MID Advisor regarding Agency participation in LCG in Dhaka</p> <p>network on regular basis with other donor agencies working with women in Bangladesh, particularly World Bank, UN Agencies, Asian Development Bank etc.</p>	<p>HT/DM ongoing</p> <p>HT/DM ongoing</p>
<p>2.4 Gender Fund <i>separate page</i></p>			
<p>xxx to be revised</p> <p>Supervision of the Gender Fund including:</p> <ul style="list-style-type: none"> - participation in the functions of the Fund Administrative Unit - membership of the Project Selection Committee - assistance in reporting and recommendation process for projects funded - overall ongoing monitoring of the role and functions of the Fund - reporting recommendations for procedural changes to CHC and implementing modifications to the Fund <p>Participate in the restructuring of the administration of locally managed funds at PSU</p>	<p>MP/MS ongoing</p> <p>MP ongoing</p>	<p>xxx to be revised</p> <p>Implementation of project:</p> <ul style="list-style-type: none"> - provide input when required re. strategy for implementation of Gender Fund - ensure that reports and information contained in regular reports from Gender Fund Administrator are fed back to desk staff and Agency as a whole 	<p>HT ongoing</p> <p>HT ongoing</p>

2.5 Monitoring and Evaluation of Implementation of Gender Strategy		
<p>a) Monitoring Indicators for Gender Strategy</p> <p>i) development and implementation of monitoring framework and plan for the Program Gender Strategy including the preparation of indicators:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in coordination with the desk, review Country Policy, Gender Strategy, Asia Branch work plan and project lessons learned to create sub-questions and basic groups of indicators for the program and Terms of Reference for the development of comprehensive monitoring indicators - assist with the review of current literature and human resources available to deliver TORs for the monitoring indicators - implement the TORs in conjunction with Canadian resource <p>ii) integration of the framework for monitoring Gender Strategy into South Asia Region monitoring process</p>	<p>MP/HT</p> <p>10.93</p> <p>MP/HT/Conslts. 02.94</p> <p>MP/HT/Conslts. 03.94</p> <p>MP/HT</p> <p>05.93 and ongoing</p>	<p>a) Monitoring Indicators for Gender Strategy</p> <p>i) development and implementation of monitoring framework and plan for the Program Gender Strategy including the preparation of indicators:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in coordination with the post, review Country Policy, Gender Strategy, Asia Branch work plan and project lessons learned to create sub-questions and basic groups of indicators for the program and Terms of Reference for the development of comprehensive monitoring indicators - review of current literature and human resources available to deliver TORs for the monitoring indicators - implement the TORs in conjunction with Canadian resource - integrate outcome and recommendations regarding impact indicators from the BPGS Evaluation <p>ii) integration of the framework for monitoring Gender Strategy into South Asia Region monitoring process</p>
		<p>HT/MP/MPO 10.93</p> <p>HT/MP/Conslts. 02.94</p> <p>HT/MP/Conslts. 03.94</p> <p>HT/MP/MPO 04.94</p> <p>HT/MP/MPO 05.93 and ongoing</p>

<p>b) Evaluation of Bangladesh Program Strategy</p> <p>Coordination of Evaluation mission in the field</p> <ul style="list-style-type: none"> - provide support to this process as required 	<p>MP</p> <p>02/94</p>	<p>b) Evaluation of Bangladesh Program Strategy</p> <p>Design and implementation of Evaluation process at program level, with outputs of exercise fed into Phase II of implementation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - design process of Evaluation, including coordinating with WID Directorate re. contracting of consultant etc. - organize Evaluation Mission - receive and circulate Evaluation Report to desk and post and ensure that outcomes are incorporated into Phase II of Gender Strategy 	<p>DM/HT/MPo</p> <p>11/93</p> <p>DM/HT/MPo</p> <p>01/94</p> <p>DM/HT/MPo</p> <p>04/94</p>
--	------------------------	---	---

3. NEW INITIATIVES AND PLANNING			
<p>Assessment of needs and capabilities for future initiatives in programming through such mechanisms as Gender Fund initiatives, membership of LCG, LMG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Women's Affairs Machinery - research/baseline - networking - status of women: legal, employment, economic etc. 	<p>NP/SI/MS ongoing</p>	<p>Assessment of needs and capabilities for future initiatives in programming through such mechanisms as Gender Fund initiatives, membership of LCG, LMG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Women's Affairs Machinery - research/baseline - networking - status of women: legal, employment, economic etc. 	<p>HT/DH ongoing</p>
<p>Compile a priority of future MID/Gender Equity initiatives in conjunction with the desk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mission to Canada to design criteria for priority activities and resources available to deliver initiatives best suited to needs and capabilities identified in Bangladesh. Output from mission would include priority list of future initiatives. 	<p>HP/HT 10/93</p>	<p>Compile a priority of future MID/Gender Equity initiatives in conjunction with the desk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prepare for mission to Canada, including review of Canadian resources available and suitable to coincide with identified needs and capabilities for future initiatives - plan and organize mission to Canada to design criteria for priority activities and to contact Canadian resources available to deliver initiatives best suited to needs and capabilities identified in Bangladesh. Output from mission would include priority list of future initiatives 	<p>HT/DM 09/93</p>
<p>Develop specific projects including designing, obtaining approvals and preparing implementation documents e.g. participation in LCG promoted Institutional Review of GOB institutions, GOB organizational strengthening initiatives, sustainable development of baseline data base through women's research institutions, etc. and integrate findings of the BPGS Evaluation</p>	<p>HP/SI/MS 06/94</p>	<p>Develop specific projects including designing, obtaining approvals and preparing implementation documents e.g. participation in LCG promoted Institutional Review of MID capabilities of GOB institutions, GOB organizational strengthening initiatives, sustainable development of baseline data base through women's research institutions, etc. and integrate findings of the BPGS Evaluation</p>	<p>HT/DM/MPO 06/94</p>

4. ADMINISTRATION			
4.1. Communication procedures			
i) Maintain communications with WID Coordinator through monthly telephone contact ii) Facilitation of field visits by WID Coordinator	MP MP/MS as required	ongoing as required	i) Maintain communication through monthly telephone conversations with WID Monitor to ensure that planning and administrative matters are dealt with in a timely manner ii) Maintain mechanisms, e.g. through diplomatic bag, for exchange of documents etc. iii) Facilitation of mission of WID Advisor to CIDA HQ
4.2. Ongoing management of WID resources at desk and post			
Development of longterm management system for the provision of WID resources at post and desk Coordinate all activities between post and desk	WID Field Officer MP	Development of longterm management system for the provision of WID resources at post and desk Coordinate all activities between post and desk	WID PTL HT

KEY TO PERSONNEL:

- MP Marisa Pechaczek, WID Advisor at PSU Dhaka
- HT Helen T. Thomas, WID Coordinator at CIDA HQ
- MS Martin Soutter, Head of Aid and field Officer responsible for WID Policy, CHC Dhaka
- DM David Morris, WID PTL, CIDA HQ
- SI Sophia Islam, WID Liaison Officer, CHC Dhaka
- MPO Marie Powell, WID Specialist, Asia Branch Technical Unit, CIDA HQ
- Constr. Consultant/s hired for specific work assignments at both post and desk

PROCEDURES

Applications forms can be obtained from the Gender Fund Coordinator.

Acknowledgement of receipt of complete application forms will follow immediately after submission.

In January, May and September of each year, applications will be reviewed.

When proposals are approved for funding, the concerned organization or individual will be informed promptly.

The recipients of funding provided through the Gender Fund will be responsible for obtaining any official permission required to receive foreign donations.

To receive fund there will be an agreement between applicant and CHC.

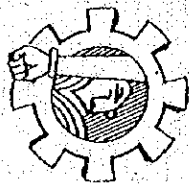
During project operation, CIDA and Gender Fund personnel will monitor the activities.

For further information, please contact :

Ms. Zainab Akhter
Coordinator
Gender Fund

Project Support Unit/CIDA
House D-2, Road 95
Gulshan, Dhaka

Tel: 884740-4
Fax: 883516



THE GENDER FUND

an initiative of the
CANADIAN INTERNATIONAL
DEVELOPMENT AGENCY (CIDA)

Canadian High Commission
Dhaka

THE GENDER FUND

The Gender Fund has been designed to support the objectives of the Gender Strategy of the CIDA bilateral programme in Bangladesh. The Gender Fund aims to provide support to activities and initiatives which are expected to have a high impact on women and which will strengthen the institutional capacities and leadership potential among women's groups in Bangladesh.

GOAL

To contribute to the socio-economic, political and personal empowerment of women in Bangladesh.

OBJECTIVES

- a) To support local initiatives that strengthen the institutional capacities of women's groups and/or organizations; governmental and non-governmental.
- b) To develop and strengthen linkages and networks between women's organizations and other interest groups at a national and international level.
- c) To promote Human communication/Informational activities aimed to promote consciousness on Gender equity and Women's right.
- d) To support groups that are involved in advocacy of women issues and right.

ROLE

The primary function of the Gender Fund will be to act as a catalytic force to promote the development of Gender initiatives by government, non-government and private organizations concerned with the development of women in Bangladesh.

FUNDING CRITERIA FOR ACTIVITIES

The Gender Fund may support activities and initiatives which:

- strengthen small (inter) national non-governmental women's organizations.
- link and/or improve networks between and among women's groups, through seminars and workshops addressing women's issues.
- assist training institutions in developing and increasing their training options for women in a variety of ways.
- finance short-term research activities enhancing women's access to resources and services.
- produce and disseminate information documents on WID/GENDER issues.
- finance initiatives that support and advocate policy and/or legislative reform.
- assist groups that are involved in lobbying and advocacy of women's issues and in safeguarding women's legal rights.

SCOPE

The Gender Fund will give special consideration to progressive women's groups that may find it difficult to receive sponsorship from other sources because of the progressive nature of their activities.

Environment concern will be incorporated into the project selection criteria of the Fund.

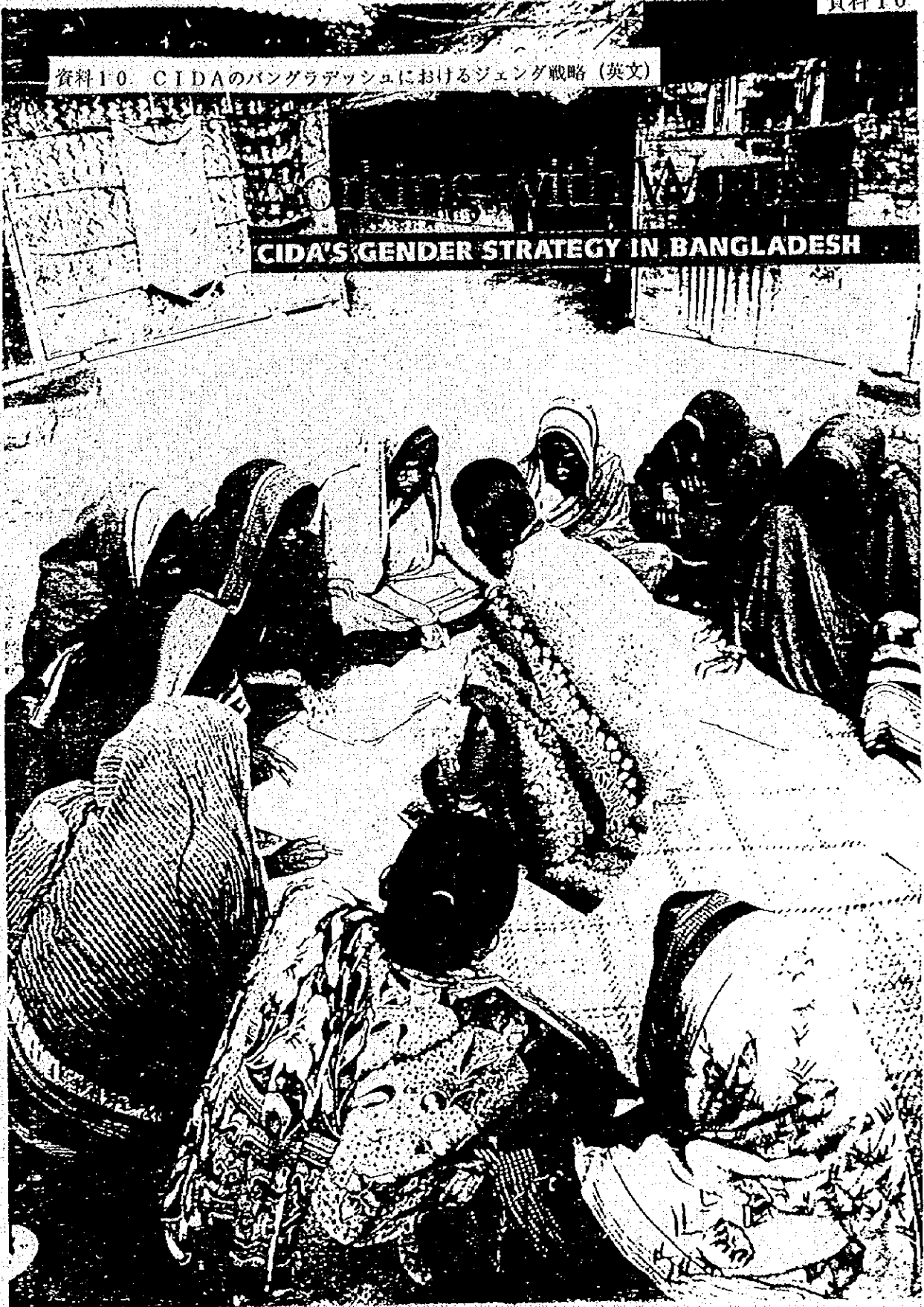
MANAGEMENT

The Gender Fund is managed by two distinct bodies in CIDA:

- an Administrative Unit (AU), responsible for managing the selection process, i.e. enhance publicity, identify initiatives, assess feasibility, appraise and recommend proposals. The AU will monitor the project process within the context of the Bangladesh programme.
- the Project Selection Committee (PSC), comprised of four women representatives from the Bangladeshi public and private sectors and one CIDA Officer from the Canadian High Commission, Dhaka. The PSC will review proposals and make recommendations.

資料10. CIDAのバングラデッシュにおけるジェンダ戦略 (英文)

CIDA'S GENDER STRATEGY IN BANGLADESH





CIDA Photo: David Barboyr

Working with Women

CIDA'S GENDER STRATEGY IN BANGLADESH

Introduction / 1
Concepts / 2
CIDA's Women in Development Policy / 3
CIDA's Gender Strategy in Bangladesh / 4
1 The Baseline / 6
<i>A Woman's Roles in the Family / 7</i>
The Role of Purdah in Today's Society / 7
The Rural Household / 8
Women's Work / 8
Women's Rights and Legal Status / 9
Women as Decision-Makers / 10
Social Gender Analysis: The Results / 10
2 From Concept to Action / 12
Health and Population / 13
Skills for Economic Self-reliance / 14
Agriculture / 15
3 New Initiatives / 16
Selected Sources / 18

INTRODUCTION

Although women play a vital role in all sectors of production in Bangladesh, the majority of them are poor and have limited access to the means needed to improve their condition.

In 1984, the Canadian International Development Agency (CIDA) adopted a Women in Development (WID) Policy aimed at the integration of women in all its projects and programs. By 1986, a WID Plan of Action was developed which required that each country program develop mechanisms to integrate women and their needs in planning, management and operations. In 1990, the Bangladesh Program introduced its Gender Strategy for CIDA in Bangladesh, which was an integral part of the Country Policy for Bangladesh.

This document explains CIDA's Gender Strategy in Bangladesh, then illustrates how a methodology called 'social gender analysis' can be used to promote gender equity through the empowerment of women. By examining key factors in women's lives, we can evaluate the impact that CIDA's projects might have on beneficiaries, and identify opportunities for improving the economic and social status of women. The main concepts used in the analysis are defined at the beginning of this document.

Some concrete examples from current CIDA projects show how an understanding of the dynamics between women and men have contributed to gender equity in our development initiatives, then a final section looks at the need for new undertakings, taking into consideration the lessons learned from past experience. There is a list of reference materials at the end of the document. The Gender Strategy for CIDA in Bangladesh (1990) and accompanying Workbook are available on request from CIDA's Bangladesh Program or the Canadian High Commission in Dhaka, Bangladesh.



CIDA Photo: David Barbour

CONCEPTS

- Gender** socially determined characteristics of men and women. This includes notions about what is masculine and feminine, e.g., women are emotional/men are rational. Includes as well ideas about what are appropriate gender roles, e.g., women take care of home, children, cooking, men work outside. As these ideas are shaped by societies in which people live, they change as societies change. Gender analysis thus looks at the ideas and values that shape women's and men's socially and culturally defined roles.
- Gender Equity** equality of opportunity and impact for women and men within a social and economic context. In development projects, this may require that women are provided with special opportunities in order to ensure equality of access to project benefits. As some people are better placed to take advantage of opportunities offered, we also need to consider other underlying barriers to equal participation.
- Class** a person's socio-economic position in society, determined by their ownership of, or access to, resources and assets.
- Empowerment** providing the ability and opportunity to influence and participate in decision-making processes and outcomes. This requires knowledge, self-respect and self-confidence.
- Practical Needs** immediate needs, such as food, shelter, income and physical security. Meeting such needs through development activities can be a relatively short-term process involving inputs such as equipment, technical expertise, training, handpumps, clinics or credit programs.
- Strategic Interests** factors which improve one's position in the long-term in relation to others with greater advantage and power. Access to participatory democratic processes is in the strategic interests of the poor in general. Access to gender equality is in the strategic interests of women in particular. Empowering women to have more opportunities, greater access to resources, and more equal participation with men in decision-making is in the long-term strategic interests of the society as a whole.