

PBF PROJECT DOCUMENT TEMPLATE



United Nations
Peacebuilding

PROJECT DOCUMENT

Length : Max. 12 pages (plus cover page + annexes)

Country: Guinea Bissau			
Project Title: Vers un nouvel équilibre en Guinée-Bissau : créer l'espace pour une réelle participation de la femme dans le règlement pacifique des conflits et la gouvernance			
Project Number from MPTF-O Gateway: IRF-159, 104809			
PBF project modality: <input checked="" type="checkbox"/> IRF <input type="checkbox"/> PRF		If funding is disbursed into a national or regional trust fund: <input type="checkbox"/> Country Trust Fund <input type="checkbox"/> Regional Trust Fund	
Name of Recipient Fund:			
Expected project commencement date¹: 31 March 2017			
Project duration in months:² 18+18 months (36 months)			
Total PBF project budget* (by recipient organization starting with Lead): Interpeace: \$ 961,898 <i>*The overall approved budget and the release of the second and any subsequent tranche are conditional and subject to PBSO's approval and subject to availability of funds in the PBF account</i>			
Any other existing funding for the project (amount and source):			
1st tranche: Interpeace: \$ 267,092 Total amount: \$	2nd tranche*: Interpeace: \$ 213,674 Total amount:	3rd tranche*: Interpeace: \$ 53,418 Total amount: \$	4th tranche*: Interpeace: \$ 213,857 Total amount: \$
5th tranche*: Interpeace: \$ 171,085 Total amount: \$	6th tranche*: Interpeace: \$ 42,771 Total amount:		
One sentence of project description: Ce projet vise à contribuer à la réduction de l'exclusion des femmes des sphères de prise de décision. En renforçant la participation des femmes dans toute la Guinée-Bissau dans la gouvernance et la gestion de conflits à travers une sensibilisation nationale, un renforcement des capacités et un accompagnement continu des femmes leaders dans le plaidoyer politique, la médiation des conflits et la facilitation de dialogues inclusifs.			

¹ Note: actual commencement date will be the date of first funds transfer.

² Maximum project duration for IRF projects is 18 months, for PRF projects – 36 months.

Summarize the in-country project consultation and endorsement process prior to submission to PBSO, including through any PBF Steering Committee where it exists:

Le projet « Vers un nouvel équilibre en Guinée-Bissau : créer l'espace pour une réelle participation de la femme dans le règlement pacifique des conflits et la gouvernance » a vu le jour en 2016. Il est le fruit de réflexions menées par l'ONG Bissau-guinéenne Voz di Paz sur la condition d'exclusion de la femme et les conséquences néfastes de celle-ci pour la consolidation de la paix et la cohésion sociale. Ses travaux pionniers sur les causes du conflit en Guinée-Bissau menés en 2011 et son étude sur le Leadership féminin datant de 2014 l'ont en effet attesté.

Forts d'un partenariat long de dix ans, Interpeace et Voz di Paz ont conjointement élaboré le projet en consultant des acteurs clés au niveau national ainsi que le Secrétariat du PBF à Bissau. De plus, les autorités compétentes ont été consultées et ont endossé le projet, se joignant aux autres signataires du projet : le Ministère de la Présidence du Conseil des Ministres, le Ministère de la Femme, de la Famille et de la Cohésion sociale, et le Représentant Spécial du Secrétaire-Général en Guinée-Bissau et Chef du Bureau Intégré des Nations Unies en Guinée-Bissau (UNIOGBIS).

Project Gender Marker Score: 3

- **Score 3** for projects that have gender equality as a principal objective (minimum of 80% of total budget going to gender equality and women's empowerment (GEWE))
- **Score 2** for projects that have gender equality as a significant objective (minimum of 30% of the total budget going to GEWE)
- **Score 1** for projects that will contribute in some way to gender equality, but not significantly (less than 15% of the total budget going to GEWE)

Specify % and \$ of total project budget allocated to activities in direct pursuit of gender equality and women's empowerment: 100%

Project risk marker score: 2

- 0 = low risk to achieving outcomes
- 1 = medium risk to achieving outcomes
- 2 = high risk to achieving outcomes

Select PBF Focus Areas which best summarizes the focus of the project (*select ONLY one*): **2.2**

- (1.1) SSR, (1.2) RoL; (1.3) DDR; (1.4) Political Dialogue;
 (2.1) National reconciliation; (2.2) Democratic Governance; (2.3) Conflict prevention/management;
 (3.1) Employment; (3.2) Equitable access to social services
 (4.1) Strengthening of essential national state capacity; (4.2) extension of state authority/local administration; (4.3) Governance of peacebuilding resources (including PBF Secretariats).

Type of submission:

- New project
 Project amendment

If it is a project amendment, select all changes that apply and provide a brief justification:

Extension of duration: 6 months until 31/09/2020

Change of project outcome/ scope:

Change of budget allocation between outcomes or budget categories of more than 15%:

Additional PBF budget:

Brief justification:

Interpeace and Voz di Paz started the implementation of the project "Towards a new balance in Guinea-Bissau: creating the space for a real participation of women in peaceful conflict management and in governance" in March 2017. A second 18-month phase of this project, entitled "No sta

djuntos! / We are together" has been approved, as an extension of the first project, and is planned until March 2020.

The transition from phase I, ended on the 31/08/2018, and phase II, approved in November 2018, and then the disbursement of first tranche of the II phase in April 2019, resulted in an overall delay in the implementation of the activities of the second phase. Although efforts have been undertaken to ensure the correct implementation of the activities as per the workplan the transition from phase one to phase two has slowed down the entire process.

The project implementation period was also marked by institutional changes within the partner organization, Voz di Paz. The former Director transitioned out of her role (to pursue another career opportunity as Ambassador of Guinea-Bissau to France), as did numerous historical staff members (four). To cope with the situation, the Director position was taken on by a long-serving member and additional team members were recruited to fill the other vacant positions and further consolidate the team. These measures and close accompaniment of Interpeace successfully ensured the institutional continuity of Voz di Paz. However, the aforementioned institutional changes have impacted the capacity of Voz di Paz to be fully operational, given the need to build the capacities of newly recruited staff, but also the time needed to recruit and fully bring on board qualified staff in the country.

Finally, the legislative and presidential elections held respectively in March and November/December 2019 affected the implementation of activities on the ground since many of the designated participants couldn't partake in the activities due to their involvement in the electoral campaigns. The access to and engagement of national key actors at the highest level was also hindered due to the changes at the ministries level impeding the development of some activities. These constraints led to a rearrangement of the work plan in a way that would have avoided the overlapping with main electoral events.

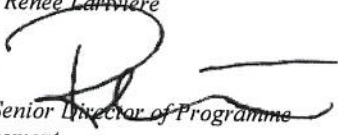
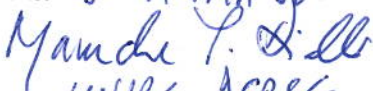

Due to delays and constraints experienced in the implementation, an extension of the overall period of 6 months is required to allow the achievement of expected outcomes.

Particularly, a 6 months extension will allow the correct follow up on individuals involved in advocacy trainings and to create and strengthen existing networks among key individuals working on women participation in decision making processes through mentoring activities and through an international conference. This would enhance the impact of specific individuals that the team will accompany and coach in the coming months so that their advocacy plans can have greater ripple effect within their spheres of influence and maybe even beyond. The extension would also allow the project team to open a reflection with key institutions on how to promote women participation in decision making avoiding backlash and to launch a sensitization campaign scaling up the impact at the institutional and societal level.

In red, in the section «*Stratégie de mise en oeuvre du projet*» below (pag. 10 and 11 of the present doc), activities which are going to be carried out thanks to the extension of the duration of the project.

	No change is foreseen in the overall budget nor in the budget of singular activities.
--	---------------------------------------------------------------------------------------

PROJECT SIGNATURES:

<p>Recipient Organization(s)³ INTERPEACE</p> <p>Name: <i>Renée Larivière</i></p>  <p>Title: <i>Senior Director of Programme Management</i></p> <p>Date & Seal <i>06/03/2020</i></p>	<p>Representative of National Authorities</p> <p>Name:</p> <p>Title;</p> <p>Date & Seal</p>
<p>Head of UN Country Team</p> <p>Name: <i>Dr. MAMA OPU Siaka</i></p>  <p>Title: <i>UN/RC-ISRSG</i></p> <p>Date & Seal <i>17/03/2020</i></p>	<p>Peacebuilding Support Office (PBSO)</p> <p>Name: </p> <p>Title:</p> <p>Date & Seal <i>April 2, 2020</i></p>

³ Please include signature block for each direct recipient organization under this project.

Contexte de consolidation de la paix et justification pour l'appui de PBF

a) Analyse des conflits:

Les causes de l'instabilité et des tensions en Guinée-Bissau sont nombreuses et profondément ancrées dans l'héritage sociopolitique façonné à travers les décennies depuis l'indépendance du pays en 1974. De nombreux rapports pionniers (dont le rapport « Les causes du conflit en Guinée-Bissau », Interpeace-Voz di Paz, 2010) ont démontré qu'une des principales causes et **barrière à la consolidation de la paix est l'exclusion des femmes** de toutes les sphères de prise de décision. Au niveau de la population, de nombreux participants des consultations menées par Voz di Paz croient que si les femmes étaient plus impliquées dans la politique et la résolution du conflit au niveau national, le pays aurait pu sortir de cette instabilité chronique. Ceci est lié au **rôle positif attribué aux femmes** dans la résolution des conflits illustré par cette citation : « *Face à un conflit, les femmes enlèvent leur foulard et demande aux acteurs de se calmer tandis que les hommes ne le font pas* ».

De **nombreuses initiatives** visant à promouvoir l'égalité de sexe ont vu le jour depuis plusieurs années, mises en oeuvre par des ONG nationales et internationales, et soutenues en grande partie par le système des Nations Unies. Malgré la création de plusieurs plateformes et réseaux pour la promotion des femmes et l'implication de nombreuses femmes politiques éminentes portant ces processus, des limitations continuent à entraver une réelle et large participation féminine au sein des sphères de prise de décision, surtout dans les partis politiques et dans les Forces de Défense et de Sécurité (FDS).

Une bonne partie de ces initiatives proposent des stratégies de promotion en mettent l'emphase sur la **création de structures** formelles de femmes (plateformes et réseaux) ainsi que sur l'augmentation de la **représentativité féminine purement quantitative** (loi des quotas). Malgré des progrès constatés sous l'angle quantitatif et formel, la grande partie de ces femmes ne jouent qu'un **rôle limité** ou sont peu représentées dans les plus **hautes sphères de prise de décision**. En outre, malgré des possibles changements ces prochaines années (relatifs à l'augmentation de la représentation féminine en politique, conséquence directe de la récente adoption de la loi des quotas), tout indique que le climat politique et sociétal actuel n'est pas encore propice à une réelle transformation du rôle des femmes dans la prise de décision.

En effet, aujourd'hui se dessine un paysage sociopolitique où l'égalité de genre, devenu jargon et langage commun dans la capitale et même dans les sphères influentes des régions bissau-guinéennes, rencontre de la **résistance**. Nombreuses sont les épisodes qui relatent des attitudes de résistance de la part des hommes, et même de certaines femmes, pour l'égalité de genre. Cette résistance est expliquée majoritairement par des **facteurs socioculturels profonds** ou encore des **entraves institutionnelles** qui bloquent l'accès des femmes aux sphères de prise de décision (Rapport « Fala di Mindjer », Interpeace-Voz di Paz, 2018).

Un de ces facteurs importants est l'**acceptation difficile** par la société, notamment par les hommes, **d'un plus large rôle des femmes** dans les sphères de prise de décision. Pour une grande partie des hommes, les sphères de la politique et des FDS sont de leurs points de vue les voies principales de réussite pour posséder plus d'influence et plus de pouvoir. L'idée que la femme s'apprête à réclamer une partie du pouvoir **défie l'idée de l'exclusivité masculine** sur ces sphères. Cela fait craindre l'homme que sa **seule voie de réussite est contestée** et il passe en mode défensif. 6

Cette situation s'observe aujourd'hui dans les plus hautes sphères politiques, de la société civile ou des FDS, où émergent des **attitudes défensives** par rapport aux demandes des femmes pour plus d'égalité de traitement et d'inclusion dans les sphères de prise de décision. On comprend ainsi que le manque d'inclusion des hommes dans un processus de promotion des femmes peut avoir des conséquences graves et risque **de renforcer des dynamiques conflictuelles entre hommes et femmes**.

Les femmes qui aspirent à un rôle plus important de leadership font face à ces résistances. Pourtant, un bon nombre parmi elles essaient de **réclamer leur place** à la table de décision en faisant recours à l'argument que la **femme « doit » être représentée** par principe. Cette argumentation, en ligne avec l'approche plus quantitative de quota et des structures formelles, ne fait que renforcer le sentiment de menace parmi les hommes et donc leur résistance. Les femmes aspirantes ont donc besoin de renforcer leur **capacité linguistique non-violente** pour que leurs arguments ne provoquent pas de résistance chez des hommes.

La résistance au leadership féminin s'observe également **parmi les femmes** de manière générale, qui voient la figure de la femme leader politique ou FDS comme une menace à l'image parfois romancée de la femme *innocente* et *au service* de l'homme. Comme les hommes, elles voient leur **modèle de réussite (femme au foyer) mis en danger** par un modèle concurrent de la femme leader. En conséquence, on observe une faible solidarité entre les femmes quand il s'agit des femmes leaders, allant jusqu'aux campagnes de diffamation contre une femme leader aspirante. Il s'avère donc crucial de promouvoir les modèles de réussite alternatifs auprès la population générale pour **normaliser des voies alternatives de vie pour la femme**.

Pour les hommes comme pour les femmes à toute échelle de la société, il s'avère que l'utilisation des **notions comme « genre »** ou « égalité de genre » sont peu comprises. Par exemple, il n'est pas rare d'entendre des interventions d'hommes et de femmes faisant référence à l'égalité de genre, sans pour autant prendre en compte des aspects cruciaux comme l'égalité d'opportunités ou encore la prise en compte des besoins genrés de la société. Cette **compréhension limitée** favorise l'interprétation de « l'agenda genre » comme un *risque* pour la société, et non pas comme une *opportunité* pour la favoriser. Une meilleure compréhension des notions autour de la promotion des femmes permettra donc de réduire les probabilités de tensions et de reconnaître son potentiel de contribution à la cohésion sociale.

Ces dynamiques de résistance multiforme au niveau individuel et sociétal se transposent au **niveau institutionnel** au sein des instances gouvernementales et des programmes de la société civile. Conçues sans prendre en compte toutes ces dynamiques et leur interconnectivité, ces actions peuvent créer plus de conflit sans le vouloir. Un travail avec les institutions politiques et FDS ainsi que les acteurs de la société civile est donc crucial pour apaiser les divisions et **rendre leurs actions « sensibles au conflit genre »**.

On peut donc constater que la promotion du leadership féminin, surtout basé sur un argument « quantitatif » de quota, crée de la résistance parmi les hommes comme parmi les femmes à toutes les échelles et dans toutes les sphères de la société, surtout dans les domaines de la politique et des FDS. Interpeace et son partenaire Voz di Paz veulent donc contribuer à désamorcer les tensions générées par la promotion du leadership féminin et contribuer à la création d'une **nouvelle vague de leadership féminin** intégrant les principes clés de communication non-violente et inclusive, dans le respect des dynamiques socioculturelles et d'inclusion des hommes comme alliés de la promotion de l'autonomisation des femmes. 7

b) Cadres stratégiques et appropriation nationale :

Le projet s'inscrit dans les efforts du PBF et de ses partenaires visant à favoriser **une approche multi-sectorielle de consolidation de la paix** cherchant à atteindre un impact catalytique pouvant créer des conditions pour une plus grande stabilité à long terme. La thématique du projet – la promotion du leadership féminin pour plus de cohésion et moins de division – vient ainsi **compléter et solidifier le portefeuille du PBF et de ses projets IRF** visant à promouvoir le dialogue et la réconciliation nationale et l'autonomisation des femmes et des jeunes. La stratégie médiatique et la coopération avec deux radios privées d'envergure nationale et 33 radios communautaires présentes sur l'ensemble du territoire bissau-guinéen contribueront également aux efforts du PBF de promouvoir des médias professionnels et sensibles au conflit.

Le projet proposé s'inscrit également **dans le Plan Prioritaire** pour la Consolidation de la Paix (Peacebuilding Priority Plan 2015-2017) et son résultat 4 qui visait à promouvoir l'accès des femmes à la participation politique car un groupe cible spécifique est constitué des femmes et hommes des partis politiques dans les régions et à Bissau.

En outre, les activités proposées renforcent également les objectifs de certaines **initiatives de la société civile appuyées par le système de Nations Unies** en Guinée-Bissau (PBF, ONU Femmes, et UNIOGBIS), notamment le Conseil des Femmes et Jeunes Femmes pour la Paix, la Plateforme Politique des Femmes, et le Réseau de Femmes Médiatrices, qui visent à promouvoir la participation effective des femmes dans la politique et la médiation des conflits en Guinée-Bissau. Voz di Paz – l'ONG partenaire d'Interpeace – est un membre actif et respecté dans ces initiatives. Ceci permet au projet de collaborer étroitement avec toutes ces initiatives pour y intégrer l'approche « sensibilité aux conflits » et « consolidation de la paix » afin d'augmenter les chances que leurs efforts créent plus de cohésion et moins de risque de division entre hommes et femmes et entre femmes elles-mêmes.

Au niveau gouvernemental, ce projet est **en accord avec les objectifs de l'Institut pour la Femme et l'Enfant**, organe gouvernemental en charge des questions de genre. Une collaboration en vue d'enrichir leur travail est prévue. Ayant l'intention d'inspirer et responsabiliser les femmes et jeunes femmes à prendre part dans les sphères de prise de décision politique, le projet s'inscrit également dans la vision du programme « **Terra Ranka** » qui prévoit de « rendre effective la parité et l'équité de genre au sein des partis politiques ». De plus, les objectifs de ce projet se rapprochent aussi du travail de la **Conférence nationale pour la Paix, Réconciliation et Développement en Guinée-Bissau**, qui a récemment publié son rapport et ses recommandations pour créer les conditions favorables à un processus de réconciliation nationale.

II. Contenu du projet, justification stratégique, et stratégie de mise en oeuvre

a) Brève description du contenu du projet :

Les enseignements tirés de la mise en oeuvre du projet « Vers un nouvel équilibre en Guinée-Bissau » financé par l'Initiative de promotion des sexes III (2016) du Fonds de Consolidation de la Paix des Nations Unies (PBF) ont révélé **l'existence de signes de résistance** de la part des hommes et de la société dans son ensemble, vis-à-vis de la promotion du leadership féminin. Au vu du nombre croissant d'initiatives faisant appel à une plus grande participation 8

des femmes dans la prise de décision, cette résistance pourrait se traduire par des tensions accrues entre hommes et femmes, et même entre femmes elles-mêmes.

A la veille des élections législative et présidentielles prévues pour fin 2018 et 2019, les organisations féminines exercent une pression toujours plus grande sur les partis politiques et le gouvernement pour leur inclusion au sein des instances de l'Etat. A ce jour, certains succès ont été enregistrés, notamment grâce aux revendications de femmes politiques s'exprimant publiquement sur la question et réclamant leurs droits. Toutefois, il s'avère nécessaire d'établir une analyse dépersonnalisée pour comprendre comment une réelle transformation du rôle de la femme en politique, dans la société civile et dans les Forces de Défense et de Sécurité (FDS) peut avoir lieu. Le présent projet est donc ancré dans une **vision réaliste** et vise à éveiller les femmes et les organisations travaillant pour leur autonomisation sur les effets négatifs et non-intentionnels de leur engagement. Ceci s'avère primordial, notamment en prenant en compte les risques de résistance existants pouvant peser sur une cohabitation pacifique dans la société.

Interpeace et son partenaire bissau-guinéen, Voz di Paz, veulent ainsi contribuer à **désamorcer les tensions** générées par la promotion du leadership féminin. Ils visent à faciliter un dialogue et une réflexion avec des hommes et des femmes clés, avec des structures des partis politique, des FDS et de la société civile et avec la population au sens large permettant ainsi de transformer la promotion du leadership féminin dans un catalyseur de synergies entre femmes et hommes et entre femmes elles-mêmes. Ainsi l'objectif générale du projet vise à « *contribuer à la promotion du leadership féminin en politique, dans la société civile et dans les Forces de Défense et Sécurité, par l'apaisement des résistances sociales et la création des synergies entre femmes et hommes et entre femmes* ».

Les principaux groupes cibles du projet sont **des femmes et hommes à haut potentiel de leadership** venant de différentes régions de Guinée-Bissau, y compris de la capitale. L'accent sera mis sur les femmes qui se démarquent dans leurs structures respectives (partis politique, FDS ou société civile) du fait de leurs aspirations à prendre plus de responsabilité, et celles qui sont influentes et connectées au niveau local. Afin d'estomper les divisions et de créer des synergies, des hommes engagés pour la promotion du leadership féminin seront également invités à participer aux activités au côté des femmes leaders dans toutes les régions et à Bissau. Des personnes chargées de promouvoir le leadership féminin dans les partis politiques, les FDS et la société civile à Bissau seront spécifiquement visées pour améliorer les actions et programmes de leurs structures respectives. Enfin, plus de la moitié de la population de Guinée-Bissau sera touchée par une campagne de sensibilisation à travers des émissions radiophoniques, réseaux sociaux, matériels audiovisuels, et spots radio.

Les résultats attendus du projet se déclinent au **niveau individuel, institutionnel et sociétal**. Au niveau individuel, il s'agira de renforcer les capacités individuelles des femmes et hommes clés, des partis politiques, OSC et FDS, à utiliser la promotion des femmes pour mitiger les risques de division et saisir les opportunités pour la cohésion entre hommes et femmes et entre femmes. Les capacités de ces femmes aspirantes seront enrichies par le renforcement de leur auto-estime par une mise en relation avec des femmes leaders établies à travers des stages et un système de mentorat. Au niveau institutionnel, il s'agira de renforcer les capacités des partis politiques, OSC, et FDS à Bissau pour mener des initiatives pour la promotion des femmes qui minimisent les risques de division et maximisent la contribution à la cohésion sociale. Enfin, au niveau sociétal, une campagne de sensibilisation visera à créer un débat national pour rendre le public plus conscient de l'importance du leadership féminin et des exemples positifs en faveur de la consolidation de la paix en Guinée-Bissau. 9

b) Cadre des résultats du projet

Voir annexe.

c) Théorie du changement pour le projet

SI des femmes et hommes leaders des partis politiques, des OSC et des FDS dans les régions et à Bissau mènent une réflexion profonde et prennent pleinement conscience des risques et opportunités de l'intégration des femmes pour la cohésion sociale,

ALORS ils promouvront l'inclusion des femmes dans les sphères de décision de manière à renforcer les synergies au lieu de se diviser,

CAR ils auront compris que la promotion de la femme peut entraîner des divisions mais peut aussi renforcer la consolidation de la paix en Guinée-Bissau dans une logique gagnant-gagnant pour tous. Le projet propose d'engager des femmes et hommes leaders des partis politiques, des OSC et des FDS dans un processus de **dialogue, réflexion critique et action** sur la promotion du leadership féminin. L'attribut « leader » ne se limitera pas au sommet de la hiérarchie mais s'appliquera à toute femme et tout homme faisant preuve d'une volonté d'assumer plus de responsabilité dans la prise de décision dans sa structure respective.

La **réflexion critique** pourra leur faire réaliser que la promotion du leadership féminin peut produire des divisions entre hommes et femmes ainsi qu'entre femmes elles-mêmes. Celle-ci pourra ainsi générer la conclusion que ces divisions constituent un désavantage pour les femmes et pour les hommes, et pour la société en général. Analysant les causes ces divisions, les participants comprendront que l'utilisation d'un langage violent de plaider pour ou contre l'inclusion des femmes alimente les tensions.

Le processus de **dialogue et de formation** mettra l'accent sur les bonnes pratiques de la promotion du leadership féminin pour montrer aux participants qu'il est possible d'éviter d'alimenter les tensions. A travers l'identification participative et inclusive des bonnes pratiques et des modèles de réussite, les participants seront confrontés à des exemples tangibles démontrant que le leadership féminin peut être promu d'une manière pacifique où toutes les parties prenantes sont gagnantes, y compris les hommes.

Une fois que les participants auront cerné les possibilités de mitiger les tensions autour du leadership féminin, ils seront accompagnés pour les mettre en pratique. Cet **accompagnement** des leaders se traduira par la création de groupes de réflexion ayant vocation à réfléchir conjointement sur les expériences vécues, de manière régulière. Celui-ci permettra de « normaliser » l'idée que la promotion du leadership féminin agit en faveur de la cohésion sociale, et encouragera les participants qui font face à des frustrations de s'exprimer sur la mise en pratique de leur nouveau savoir.

Les participants de sexe féminin recevront un appui spécifique, leur donnant l'opportunité de **suivre de près une autre femme** qui est déjà dans une position importante de prise de décision. Réalisé à travers des stages, un système de mentorat et une conférence internationale, ce suivi permettra aux femmes participantes d'être inspirées par des cas concrets qui renforceront leur estime de soi et confiance dans la réalisation de leurs projets. La combinaison entre le partage de cas de réussite et d'expérience personnelle, utilisant des exemples pratiques, va graduellement montrer aux participants que la promotion du leadership féminin peut véritablement être un processus gagnant-gagnant. 10

De plus, au-delà du fait que le projet influencera directement les participants (femmes et hommes), son succès résidera également dans l'acceptation par leurs communautés respectives de leur nouveau rôle de leader. Pour faciliter ce changement de plus large ampleur, le projet prévoit une vaste **campagne de sensibilisation** touchant plus que la moitié de la population en Guinée-Bissau qui visera à rendre acceptable l'idée d'un leadership féminin en faveur de la synergie entre homme et femmes et entre femmes. La campagne utilisera des histoires de réussite d'hommes et de femmes et des propos des participants pour rendre cette idée légitime et convaincante.

d) Stratégie de mise en oeuvre du projet

Les **bénéficiaires principaux** de ce projet sont des femmes de différentes régions de la Guinée-Bissau y compris de la capitale Bissau. L'accent sera mis sur les **femmes qui peuvent se démarquer** dans leur structure respective, dans les partis politiques, les Forces de Défense et de Sécurité et les organisations de la société civile ainsi que par leur influence au niveau local. Un nombre significatif des femmes et jeunes femmes leaders vont être directement touchées par le projet à travers les consultations, des formations et des campagnes de sensibilisation qui constitueront les activités principales du projet. Celles-ci seront particulièrement visées par les activités de dissémination des résultats à travers des moyens audiovisuels (émissions radiophoniques, réseaux sociaux, spots radio), qui toucheront plus de la moitié de la population Bissau-guinéenne. Les **hommes** influents dans les différentes structures du pouvoir seront aussi bénéficiaires, car la participation des femmes doit aller de pair avec l'**inclusion de tous**. De même, leur présence sera très importante pour dissuader la résistance face à l'ascension des femmes. Les bénéficiaires et participants vont être identifiés grâce au réseau de Voz di Paz et sa liste de contact de **personnes clés dans différentes institutions**. Aussi, dans les cas spécifiques, Voz di Paz pourra faire recours à ses Espaces Régionaux de Dialogue pour compléter la liste.

Au niveau individuel, ce projet vise à renforcer les capacités et l'auto-estime individuelles des femmes et hommes clés, ainsi que des partis politiques, OSC et FDS, afin de mitiger les risques de division et de saisir les opportunités pour la cohésion sociale par la promotion des femmes. Trois types d'activités seront mises en oeuvre pour obtenir ce résultat.

Premièrement, il s'agira de conduire des consultations à Bissau et toutes les régions pour identifier les **bonnes pratiques susceptibles de mitiger les risques de division** et saisir les opportunités de contribuer à la cohésion sociale par la promotion des femmes. Ces bonnes pratiques et leçons tirées seront ensuite traduites dans un module de formation, en collaboration avec des participants issus du milieu politique, des FDS et des OSC. Ce module de formation sera ensuite intégré à des formations destinées à des femmes et hommes concernés par la promotion du leadership féminin pour qu'ils puissent s'approprier les **bonnes pratiques** afin de mieux mitiger les risques de division et contribuer à plus de synergie entre hommes et femmes et entre femmes. En impliquant autant **les femmes que les hommes** durant les consultations, les bonnes pratiques prennent en compte les différentes perspectives genrées assurant une opérationnalité effective sur le terrain.

Ensuite, Voz di Paz en coopération avec d'autres ONGs nationales, formera **au moins 180 hommes et femmes** issus du milieu politique, des FDS et des OSC. Un système d'accompagnement des participants aux formations sera mis en place par Voz di Paz à travers ses **Espaces Régionaux de Dialogue (ERD)**. L'accompagnement par les ERD à travers 11

plusieurs rencontres permettra aux participants de s'**approprier** les bonnes pratiques. Après une période de mise en pratique, des séances de réflexion dans toutes les régions et à Bissau inviteront les participants à réfléchir ensemble sur leur expérience. Le but est d'identifier des bonnes pratiques additionnelles ou d'approfondir les pratiques existantes.

D'autres activités viseront à **renforcer l'aspiration et l'auto-estime des femmes participantes formées** auparavant. Pour ce faire, ces femmes seront mises en relation avec des femmes qui représentent des **modèles de réussite** dans les partis politiques, les FDS et les OSC. La mise en relation des femmes du même milieu se fera à travers un système de **mentorat** entre les femmes formées en bonnes pratiques et les femmes leaders (par exemple une femme en bas et une femme en haut de la hiérarchie des FDS). Pour les femmes formées désirant découvrir un modèle de réussite d'un milieu autre que le leur, des stages seront offerts. Ceci permettra par exemple pour une femme formée d'une OSC de suivre au quotidien une femme bien placée dans un parti politique. Etant donné que le **dialogue interafricain** est fondamental, une **conférence internationale** sera organisée à Bissau, notamment avec des femmes invitées d'autres pays subsahariens pour discuter des bonnes pratiques et les leçons apprises dans la promotion et le leadership des femmes. Ceci est également une opportunité pour les femmes guinéennes de **rencontre des modèles de réussite** féminins d'autres pays.

Pour compléter le niveau individuel, ce projet vise également à **renforcer au niveau institutionnel les capacités des partis politiques, OSC, et FDS** concernant leurs initiatives pour la promotion des femmes. Le but est d'améliorer leur capacité à concevoir et mettre en oeuvre des actions promouvant le leadership féminin d'une manière à minimiser les risques de conflit et maximiser l'effet sur les synergies entre hommes et femmes et entre femmes. A cet égard, la première activité principale consistera à former environ 30 personnes des partis politiques, OSC, et FDS en « **programmation sensible aux conflits – focus genre** ». Ensuite, sur base des structures que les 30 personnes représentent, 5 structures à Bissau sont accompagnées dans le renforcement de leurs initiatives en cours ou prévues de promotion des femmes. Cette activité principale sera opérationnalisée à travers des **plans d'appui technique spécifiques** pour chaque structure qui identifiera les besoins respectifs d'appui. La mise en pratique des plans d'appui technique sera ensuite reflétée durant des **cadres de réflexion** avec au moins 75 personnes des structures concernées. Enfin, les résultats seront publiés dans une **note de discussion**, présentant ainsi les bonnes pratiques et leçons tirées de l'approche « sensibilité au conflit » dans la promotion institutionnelle du leadership féminin.

Complétant les niveaux individuel et institutionnel, ce projet vise à toucher la population au sens large pour la rendre plus consciente de l'importance et des exemples du leadership féminin en faveur de la cohésion sociale. D'abord, au moins 20 hommes et femmes, qui représentent des **histoires de succès** car ils sont des bons exemples pour la promotion des femmes, seront identifiés et documentés à travers des **vidéos et des programmes radio**. Cette activité est cruciale pour le projet en entier, car en démontrant que des modèles de réussite des femmes leaders sont possibles, les participants des activités clés seront **encouragés à suivre ces modèles**. Ces modèles de réussite seront ensuite diffusés à travers une **campagne de sensibilisation** sur les médias sociaux, les émissions radio et des projections publiques touchant au moins **la moitié de la population guinéenne** (environ 1 million). Cette campagne vise à **briser le tabou** qui empêche souvent le débat public sur les femmes leaders. 12

III. Gestion du projet et coordination

a) Organisations récipiendaires et partenaires de mise en oeuvre

Récipiendaires et partenaires

Récipiendaire (ONG internationale) : **Interpeace** est une organisation non gouvernementale dont le siège est basé en Suisse à Genève. Depuis plus de 20 années, Interpeace renforce les capacités locales de consolidation de la paix. S'appuyant sur les principes de « recherche-action participative » (RAP) qui se basent sur l'idée que la paix doit émaner des populations elles-mêmes, sans être imposée de l'extérieur, Interpeace travaille en étroite collaboration avec des organisations locales. Leurs savoir-faire et connaissances sont continuellement valorisés et renforcés. Ce type de partenariat permet en effet d'allier une expertise locale, capable de gérer multiples sensibilités dans un contexte, à une expérience internationale reconnue (en Afrique de l'ouest et 20 pays dans le monde).

Partenaire de mise en oeuvre (ONG nationale/locale) : **Voz di Paz** est le partenaire national d'Interpeace et sera l'acteur principal de mise en oeuvre du projet. Voz di Paz possède un historique des travaux effectuée à la base. Elle est la première organisation de la société civile bissau-guinéenne d'avoir réalisé une analyse approfondie des racines des conflits. En collaboration avec les femmes leaders, une vision sur la paix et le développement a été formulée. De plus, Voz di Paz est le pionnier du processus de consultation et de sensibilisation sur la décentralisation. L'organisation est présente sur tout le territoire national à travers ses 10 Espaces Régionaux de Dialogue et sa collaboration avec 33 stations de radio communautaires constituant ainsi un réseau pour la paix. De plus, Voz di Paz entretient un partenariat avec les Radios (privées) Sol Mansi et Jovem qui dispose d'une capacité de pénétration et de diffusion élevées. Les 10 ERD ont été créés en 2007 par Voz di Paz dans le but d'enraciner un dialogue inclusif approprié par la population au niveau local. Les ERD fonctionnent comme les représentants de Voz di Paz sur l'ensemble du territoire pour répondre aux besoins de la population, en particulier concernant la gestion pacifique des conflits. Chaque ERD est composé de 5 à 15 personnes avec une bonne réputation et capacité à mobiliser la population en faveur de la paix. Suite aux formations des membres en gestion de conflits par Voz di Paz, les ERD ont contribué directement à une réduction des conflits locaux (ex. foncier, violence domestique, actes des autorités locales, cohabitation religieuse, insécurité), soit par la médiation directe, l'implication des autorités compétentes, soit par l'information diffusée à travers les 33 radios communautaires. En 2011 et 2012, environ 200 conflits locaux ont ainsi été résolus.

Grâce aux années d'engagement de la population et des acteurs politiques sous respect des principes d'inclusivité et d'impartialité, Voz di Paz jouit aujourd'hui d'une forte crédibilité et confiance. C'est ainsi que Voz di Paz entretient un échange avec, entre autres, les forces de défense et de sécurité, les partis politiques, et l'Assemblée Nationale. La reconnaissance de Voz di Paz se manifeste par le fait que l'organisation est membre de la commission nationale de préparation de la Conférence nationale de réconciliation et est le représentant de la société civile pour le New Deal. 13

Valeur ajoutée Interpeace/Voz di Paz

Renforcement des capacités nationales : Le partenariat entre Interpeace et Voz di Paz représente une valeur ajoutée car Interpeace investisse dans la formation et l'accompagnement de prêt du personnel de Voz di Paz. Cela permet au personnel de programme de devenir des personnes de ressources pour promouvoir la participation des femmes dans la consolidation de la paix au-delà de la durée du projet. Le personnel administratif et financier devient capable de garantir une bonne gestion des fonds internationaux, qui, pour l'instant, représente la principale source pour la société civile impartiale. L'investissement important dans le personnel national est donc une condition de la réussite du projet ainsi que de la réalisation de son objectif globale à long terme.

Responsabilisation/appropriation : S'il est vrai que de nombreuses structures intervenant dans le cadre de la cohésion sociale revendiquent l'approche participative et de dialogue, celle-ci reste bien souvent consultative et leur compréhension de la participation tend à rester portée sur le respect des parités dans la composition des groupes de populations consultées. L'approche proposée par Interpeace et Voz di Paz va au-delà de la simple consultation « extractive » pour faire des participants les acteurs du changement qu'ils souhaitent voir. Ils sont amenés à jouer un rôle actif dans l'identification des défis et des pistes d'action, la gestion des conflits, et le plaidoyer. Ceci contribue ainsi à la possibilité qu'ils puissent pour la suite faire face de façon autonome aux défis au-delà de la durée du projet.

Changement politique : Un focus exclusif sur un seul groupe social (ex. femmes des partis politiques à Bissau) tend à limiter la portée du changement social et politique nécessaire que l'implication d'une multitude d'acteurs peut générer. Seulement si le gouvernement, les autorités locales, les hommes, les jeunes, les FDS et d'autres acteurs clés s'engagent ensemble aux côtés des femmes, un réel changement de la participation politique des femmes peut-il émerger. Avec cette compréhension, Interpeace travaille et crée des conditions d'interaction entre les décideurs nationaux (track 1), la société civile et autorités régionales/ locales (track 2) et la population à la base (track 3). Cette stratégie d'engagement holistique, nommée « track 6 » (track 1+2+3), permet d'assurer la collaboration entre les représentants de tous les niveaux et secteurs de la société. La compréhension partagée des problèmes et les politiques et programmes qui en émergent jouissent d'une plus grande légitimité, efficacité et durabilité. Ainsi une réelle contribution au changement est possible. A travers l'intégration de l'approche « track 6 » dans ses programmes à travers le monde, Interpeace a développé une intuition pour naviguer l'espace politique et développer des stratégies de mitigations de risques qui accompagnent l'engagement de tous ces acteurs.

Audio-visuel : Pour Interpeace l'outil audio-visuel (filmer, produire des clips vidéo, projeter) est un pilier du dialogue. L'approche vise à filmer les séances de dialogue avec le consentement éclairé des participants. Ensuite, des clips vidéo synthétisant sont produits pour être diffusés à des personnes absentes au dialogue ou vivant dans d'autres localités. Les films aident ainsi à stimuler une compréhension mutuelle entre des groupes sociaux qui, en temps normal, n'entretiennent pas de dialogue direct, du fait de distances géographiques, culturelles, ethniques ou générationnelles. L'avantage d'ainsi surmonter les distances géographiques est d'autant plus important dans un pays comme la Guinée-Bissau où le déplacement pose un réel défi (îles, marées, manque d'infrastructures). De plus, dans un contexte à tradition orale, la transmission des messages par vidéo et/ ou audio constitue le moyen le plus efficace. Ayant recours à cet outil audio-visuel depuis 2007, Voz di Paz possède une archive audio-visuelle importante qui reflète l'essence des discussions au centre d'intérêt des Guinéens. Ce matériel peut stimuler et informer le dialogue actuel. 14

b) Gestion du projet et coordination

Interpeace porte la responsabilité de l'efficacité et l'effectivité de la mise en œuvre du projet envers le PBF. Néanmoins, Voz di Paz jouera, aux côtés d'Interpeace, un rôle central dans sa **gestion et sa mise en œuvre**. L'équipe de mise en œuvre du projet inclut un/e Chargé/e de Programme d'Interpeace, et l'équipe de mise en œuvre de Voz di Paz comprenant une directrice, une équipe de chercheurs (senior et assistants) en charge de mener le processus de Recherche Action Participative et 2 chercheurs audiovisuels. L'équipe de chercheur conduira le processus d'engagement des acteurs, la facilitation des consultations, l'analyse et la dissémination nationale des résultats ainsi que la formation et l'accompagnement des femmes leaders et acteurs clés. Interpeace jouera pour sa part un rôle d'appui stratégique à l'analyse, à la gestion de l'espace politique, au suivi/évaluation ainsi qu'au portage des résultats à l'international.

Au sujet de la **gestion financière**, un soutien administratif, financier et logistique est assuré par 3 membres de Voz di Paz. Le/la Chargé/e de Programme Interpeace assurera le suivi de l'initiative avec l'appui du Chargé des finances Interpeace basé à Abidjan. Ils bénéficieront du soutien du responsable des finances Interpeace basé à Genève, au besoin. Il est à noter qu'Interpeace engage Voz di Paz dans la gestion financière des projets, impliquant le transfert de la responsabilité fiduciaire. Une telle approche permet de renforcer la capacité institutionnelle de Voz di Paz pour contribuer à sa durabilité et contribue à la création de liens de confiance entre les deux organisations. Interpeace a développé un ensemble de procédures et contrôles financiers rigoureux. Cela comprend entre autres l'évaluation mensuelle des activités par rapport aux dépenses, la vérification de la différence entre le budget et les dépenses réelles, la consolidation bancaire, l'analyse du bilan, et l'adhésion globale aux règles et procédures financières du PBF. Au total, 11 postes de travail (Voz di Paz et Interpeace) seront financées par cette deuxième phase du projet à des taux de travail variables, selon les compétences requises par les activités. La part de ressources humaines d'Interpeace nécessaires à la mise en œuvre et au suivi du projet représentent ainsi 17 % du budget total.

c) Gestion du risque

Risques	Probabilité	Gravité de l'impact	Stratégie d'atténuation (et personne/unité responsable)
Crise politique, induite par la non réalisation ou la réalisation non-démocratique des élections législatives de fin 2018 ou des élections présidentielles de 2019.	Faible	Haut	Evaluation régulière de la situation politique et l'entretien de relations privilégiées avec des personnes ressources au sein du gouvernement, de la société civile et des FDS.
Résistance ou manque de volonté des hommes leaders de participer au projet et de devenir champions de l'équité de genre dans le domaine public	Moyenne	Moyenne	Engager des leaders qui ont déjà démontré leur soutien à la promotion du rôle des femmes en politique à travers l'organisation de réunions d'information et de rencontres pour éviter toute mauvaise interprétation de ses objectifs. Voz di Paz prend en charge.

l'entretien des relations
tous les acteurs clés.

Please provide a brief justification for the proposed budget, highlighting any specific choices that have underpinned the budget preparation, especially for personnel, travel or other indirect project support, to demonstrate value for money for the project.

Fill out two tables in the Excel budget **Annex D**.

Annex A.1: Project Administrative arrangements for UN Recipient Organizations

(This section uses standard wording – please do not remove)

The UNDP MPTF Office serves as the Administrative Agent (AA) of the PBF and is responsible for the receipt of donor contributions, the transfer of funds to Recipient UN Organizations, the consolidation of narrative and financial reports and the submission of these to the PBSO and the PBF donors. As the Administrative Agent of the PBF, MPTF Office transfers funds to RUNOS on the basis of the signed Memorandum of Understanding between each RUNO and the MPTF Office.

AA Functions

On behalf of the Recipient Organizations, and in accordance with the UNDG-approved “Protocol on the Administrative Agent for Multi Donor Trust Funds and Joint Programmes, and One UN funds” (2008), the MPTF Office as the AA of the PBF will:

- Disburse funds to each of the RUNO in accordance with instructions from the PBSO. The AA will normally make each disbursement within three (3) to five (5) business days after having received instructions from the PBSO along with the relevant Submission form and Project document signed by all participants concerned;
- Consolidate narrative reports and financial statements (Annual and Final), based on submissions provided to the AA by RUNOS and provide the PBF consolidated progress reports to the donors and the PBSO;
- Proceed with the operational and financial closure of the project in the MPTF Office system once the completion is notified by the RUNO (accompanied by the final narrative report, the final certified financial statement and the balance refund);
- Disburse funds to any RUNO for any costs extension that the PBSO may decide in accordance with the PBF rules & regulations.

Accountability, transparency and reporting of the Recipient United Nations Organizations

Recipient United Nations Organizations will assume full programmatic and financial accountability for the funds disbursed to them by the Administrative Agent. Such funds will be administered by each RUNO in accordance with its own regulations, rules, directives and procedures.

Each RUNO shall establish a separate ledger account for the receipt and administration of the funds disbursed to it by the Administrative Agent from the PBF account. This separate ledger account shall be administered by each RUNO in accordance with its own regulations, rules, directives and procedures, including those relating to interest. The separate ledger account shall be subject exclusively to the internal and external auditing procedures laid down in the financial regulations, rules, directives and procedures applicable to the RUNO.

Each RUNO will provide the Administrative Agent and the PBSO (for narrative reports only) with:

- Bi-annual progress reports to be provided no later than 15 June;
- Annual progress reports to be provided no later than 15 November;
- Final (end of project) narrative reports, to be provided no later than three months after the operational closure of the project;
- Annual financial statements as of 31 December with respect to the funds disbursed to it from the PBF, to be provided no later than four months (30 April) after the end of the calendar year;

- Certified final financial statements after the completion of the activities in the approved programmatic document; to be provided no later than six months (30 June) of the year following the completion of the activities.
- Unspent Balance at the closure of the project would have to be refunded and a notification sent to the MPTF Office, no later than six months (30 June) of the year following the completion of the activities.

Ownership of Equipment, Supplies and Other Property

Ownership of equipment, supplies and other property financed from the PBF shall vest in the RUNO undertaking the activities. Matters relating to the transfer of ownership by the RUNO shall be determined in accordance with its own applicable policies and procedures.

Public Disclosure

The PBSO and Administrative Agent will ensure that operations of the PBF are publicly disclosed on the PBF website (<http://unpbf.org>) and the Administrative Agent's website (<http://mptf.undp.org>).

Annex A.2: Project Administrative arrangements for Non-UN Recipient Organizations

(This section uses standard wording – please do not remove)

Accountability, transparency and reporting of the Recipient Non-United Nations Organization:

The Recipient Non-United Nations Organization will assume full programmatic and financial accountability for the funds disbursed to them by the Administrative Agent. Such funds will be administered by each recipient in accordance with its own regulations, rules, directives and procedures.

The Recipient Non-United Nations Organization will have full responsibility for ensuring that the Activity is implemented in accordance with the signed Project Document;

In the event of a financial review, audit or evaluation recommended by PBSO, the cost of such activity should be included in the project budget;

Ensure professional management of the Activity, including performance monitoring and reporting activities in accordance with PBSO guidelines.

Ensure compliance with the Financing Agreement and relevant applicable clauses in the Fund MOU.

Reporting:

Each Receipt will provide the Administrative Agent and the PBSO (for narrative reports only) with:

- Bi-annual progress reports to be provide no later than 15 June;
- Annual progress reports to be provided no later than 15 November;
- Final (end of project) narrative reports, to be provided no later than three months after the operational closure of the project;
- Annual financial statements as of 31 December with respect to the funds disbursed to it from the PBF, to be provided no later than four months (30 April) after the end of the calendar year;
- Certified final financial statements after the completion of the activities in the approved programmatic document, to be provided no later than six months (30 June) of the year following the completion of the activities.
- Unspent Balance at the closure of the project would have to be refunded and a notification sent to the Administrative Agent, no later than three months (31 March) of the year following the completion of the activities.

Ownership of Equipment, Supplies and Other Property

Matters relating to the transfer of ownership by the Recipient Non-UN Recipient Organization will be determined in accordance with applicable policies and procedures defined by the PBSO.

Public Disclosure.

The PBSO and Administrative Agent will ensure that operations of the PBF are publicly disclosed on the PBF website (<http://unpbf.org>) and the Administrative Agent website (<http://www.mptf.undp.org>)

Final Project Audit for NUNO projects

An independent project audit will be requested by the end of the project. The audit report needs to be attached to the final narrative project report. The cost of such activity must be included in the project budget. If this is not the case, a budgetary revision, to include such costs, must be provided by submitting the Project Budget Revision and No-Cost Extension form

As part of the PBSO and MPTF-O review of the project document, PBSO will obtain and consider the following:

- Annual report of the Recipient Organization;
- Audited Financial Statements for the last three years;
- Proof of previous funding by the UN, the PBF, or any of the contributors to the PBF;
- A letter from RO's external auditor stating that the RO has the requisite financial systems, internal controls and capacity to manage project funds. At the time of submission, the auditor must also provide membership of a national or regional audit association;
- Be registered as a non-profit, tax exempt organization (in both, the country where headquarter is located and in country of implementation)

Carlos Roberto Lopes ImpSExp
HOSSON

NIF 510001459

R. Omar Torrijos n.º 54

carhosson@hotmail.com

Tel. +245 966632963 – 955312829

955940770

Guiné – Bissau

Moeda	ISIN	Período
XOF		28-Fev-20 PF 2020/59
		29-Mar-20

País	
PNUD	
Bissau	
Guiné-Bissau	

Descrição	Qtd	Valor Unit	Valor Total
20QD0037PG – ThinkPad X1 Carbon 7th Generation, Intel Core i7-8565U (1.80GHz, 8MB) 14.0 1920x1080 Non-Touch, Windows 10 Pro 64, 16.0GB, 1x512GB SSD PCIe, Fibocom L850-GL, Intel UHD 620, Fibocom L850-GL, IR&HD, 4 Cell Li-Polymer, 3 Year Depot ou equivalente English Sticker for Keyboards	3	1.899.900	5.699.700
4X90E51405 - Lenovo ThinkPad USB 3.0 to Ethernet Adapter ou equivalente	6	4.980	29.880
ThinkPad Thunderbolt 3 Workstation Dock 135W- EU/INA/VIE/ROK, p/n 40AC0135EU ou equivalente	3	95.600	286.800
ThinkPad Thunderbolt 3 Workstation Dock 135W- EU/INA/VIE/ROK, p/n 40AC0135EU ou equivalente	3	235.800	707.400
Mochila Casual B210 15.6" Black, p/n GX40Q17225 ou HP 15.6" Backpack, p/n K0B39AA#ABB	3	28.500	85.500
Lenovo Professional Wireless Keyboard and Mouse Combo, p/n 4X30H56820	3	65.546	196.638
ThinkVision Lenovo T24d-10 24 inch WUXGA IPS Monitor, p/n 61B4MAT1EU	3	199.900	599.700
HP PageWide Ent Color MFP 780dn Printer – J7Z09A	1	2.689.750	2.689.750

Conta BAO – 123463.01.01.11 – HOSSON

Garantia de 1 ano contra defeito de fabrico.

Entrega em 15-21 dias

Subtotal	0
Impostos	10.295.368
Isento	0
Total	10.295.368