

Intégration de la dimension de genre dans le plan stratégique et dans la /planification de l'AAE

Introduction aux concepts de genre

Par Leticia Ackun, Spécialiste du genre auprès de l'AAE

Pour mieux vous connaître

- Choisissez un partenaire
- Partagez
 - vos mets préférés
 - vos attentes ; et
 - Vos craintes
- Donnez vous mutuellement un surnom affectueux :
 - rimant avec la première lettre de leur nom utilisé pendant l'atelier

Ex : Talentueuse Tish,
Charmante Linda, Honnête
Hadiza

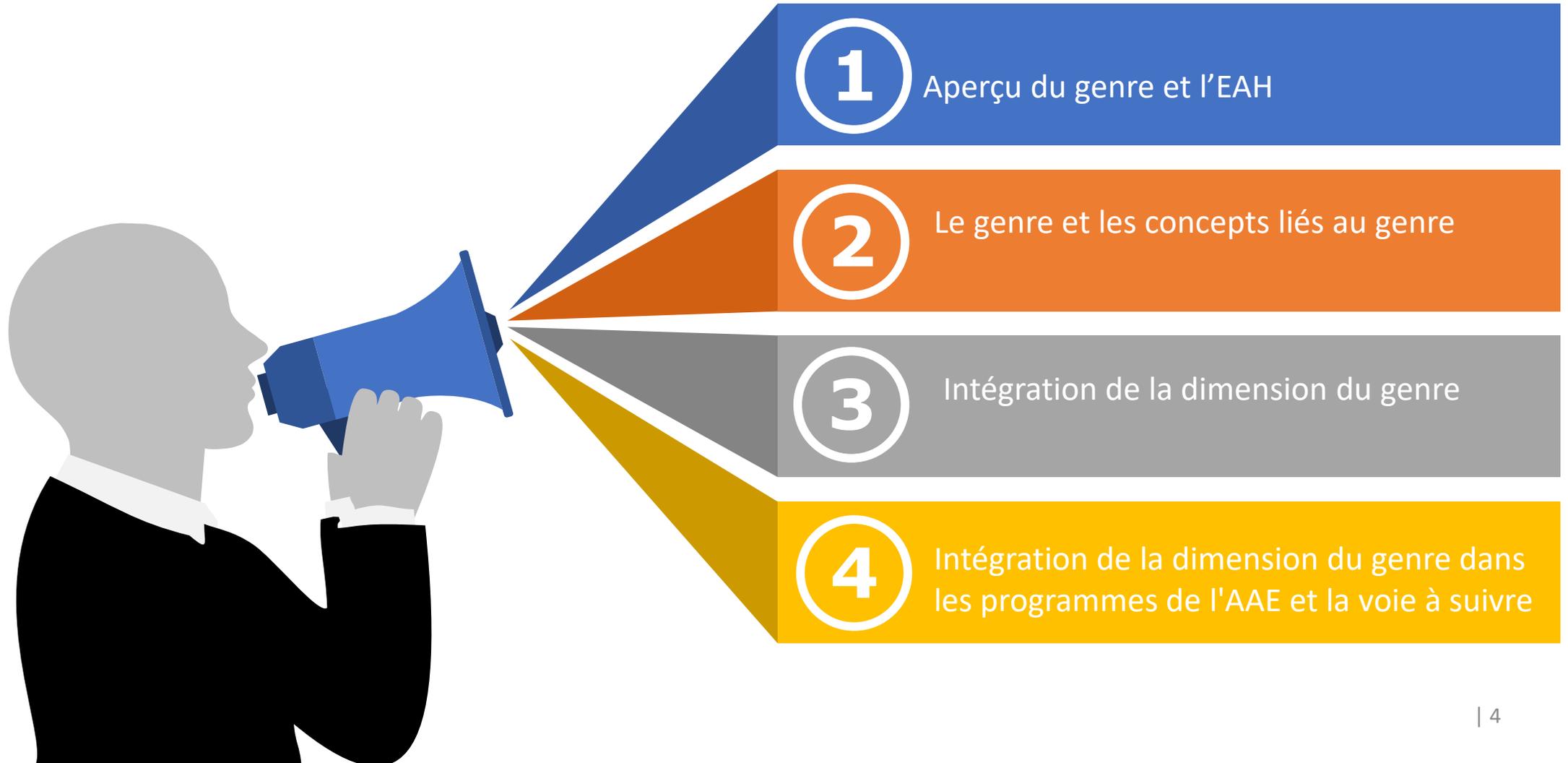


Objectifs

- Comprendre les bases de la promotion de l'intégration de la dimension de genre dans l'AAE
- Accroître les connaissances sur les concepts et les approches clés de l'intégration de la dimension de genre
- Identifier les domaines d'intégration du genre dans les services publics



PLAN DE LA PRÉSENTATION

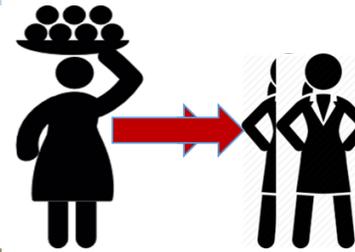


Module 1 :

Aperçu du genre et de l'EAH

La Participation des femmes : un défi et une opportunité

- Les femmes (et les filles) sont les plus touchées par la mauvaise qualité de l'eau et de l'assainissement, mais elles ne sont pas assez représentées aux postes de décision clés et dans le secteur en général, comme l'indique une étude de la Banque mondiale 2018-2019.
- Dans 64 services d'eau, la représentation des femmes se présente comme suit:
 - Travailleurs 18%
 - Ingénieurs et gestionnaires 23 %
 - 32 % des services publics n'avaient pas de femmes ingénieurs
 - 12 % des services publics n'avaient pas de femmes cadres



Pourquoi les femmes sont-elles si sous-représentées au niveau de l'EAH ?

- **Défis en matière d'attraction** : Rôles de genre marqués par les normes sociales ; division du travail ; STIM ; absence de modèles
- **Défis liés au recrutement** : processus d'embauche discriminatoires et ciblage des candidats
- **Défis en matière de rétention** : équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; politiques favorables à la famille ; harcèlement sexuel, installations de travail
- **Défis d'avancement** : formation ; opportunités de mentorat ; opportunités de leadership



Quelles sont les mesures à prendre pour relever ces défis ?

ATTRACTION

- Créer des réseaux pour changer le **discours sur les femmes dans le secteur de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène (WASH)**
- Créer une **plateforme** pour les femmes travaillant dans le secteur WASH

RECRUTEMENT

- **Identifier et promouvoir** les filles dans le secteur WASH
- **Identifier et soutenir** les femmes entrepreneurs dans le secteur WASH
- Promouvoir la formation EFTP/STIM le domaine de l'EAH

RÉTENTION

- Réaliser une **étude de base** sur les femmes dans le secteur de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène pour **comprendre** leurs besoins en matière de croissance dans le secteur
- Utiliser les résultats pour orienter les actions et les politiques au sein et hors du réseau.

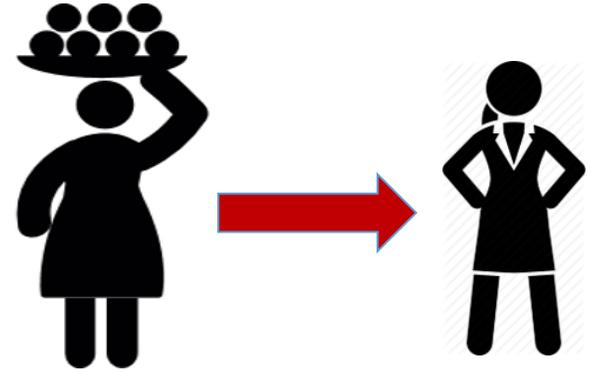
PROGRESSION

- Mettre en œuvre un **programme de mentorat** pour les femmes et les filles
- **Améliorer la visibilité** des femmes dans les forums internationaux et nationaux



L'impératif d'accroître la participation professionnelle des femmes du secteur de l'EAH

- Les femmes bénéficient de meilleurs emplois et de meilleurs revenus, ce qui profite aux ménages et aux communautés
- Les organisations obtiennent de meilleurs résultats grâce à la diversité des sexes et à l'élargissement des compétences, ce qui favorise l'innovation.
- Une plus grande satisfaction des clientes grâce à une meilleure prise en compte des besoins des clientes.
- Une plus grande égalité entre les sexes contribuant au progrès économique – cela pourrait ajouter 316 milliards de dollars au PIB d'ici 2025



Module 2 : Concepts liés au genre

ACTIVITE

1

**Qu'est-ce que le
genre ?**

Qu'est-ce que le genre ?



SEXE

signifie caractéristiques biologiques et physiologiques qui différencient les hommes des femmes.



GENRE

désigne les rôles, les responsabilités et les comportements socialement établis assignés aux hommes et aux femmes respectivement par la société dans laquelle ils vivent.

Qu'est-ce que le genre ?

SEXE	GENRE
Biologique	Déterminé par la société, appris par le processus de socialisation
Inné	Il est d'ordre culturel, il diffère d'un pays à l'autre, au sein d'un même groupe ou d'une même société.
Ne change pas la	Dynamique, évolue au fil du temps, peut être modifié

SEXE contre GENRE

SEXE = Biologique	SEXE = Social
<ul style="list-style-type: none">• Le sexe est divisé en deux catégories principales : les hommes et les femmes• Le sexe reste le même indépendamment du temps et de la culture• Le sexe se détermine par les caractéristiques biologiques et physiologiques	<ul style="list-style-type: none">• Le genre a deux catégories principales : les hommes et les femmes• Les rôles et les attentes des hommes et des femmes varient selon le temps et la culture• Les distinctions de genre sont créées par la norme sociale

ACTIVITE

2

Valeurs liées au genre

FIGURE 1



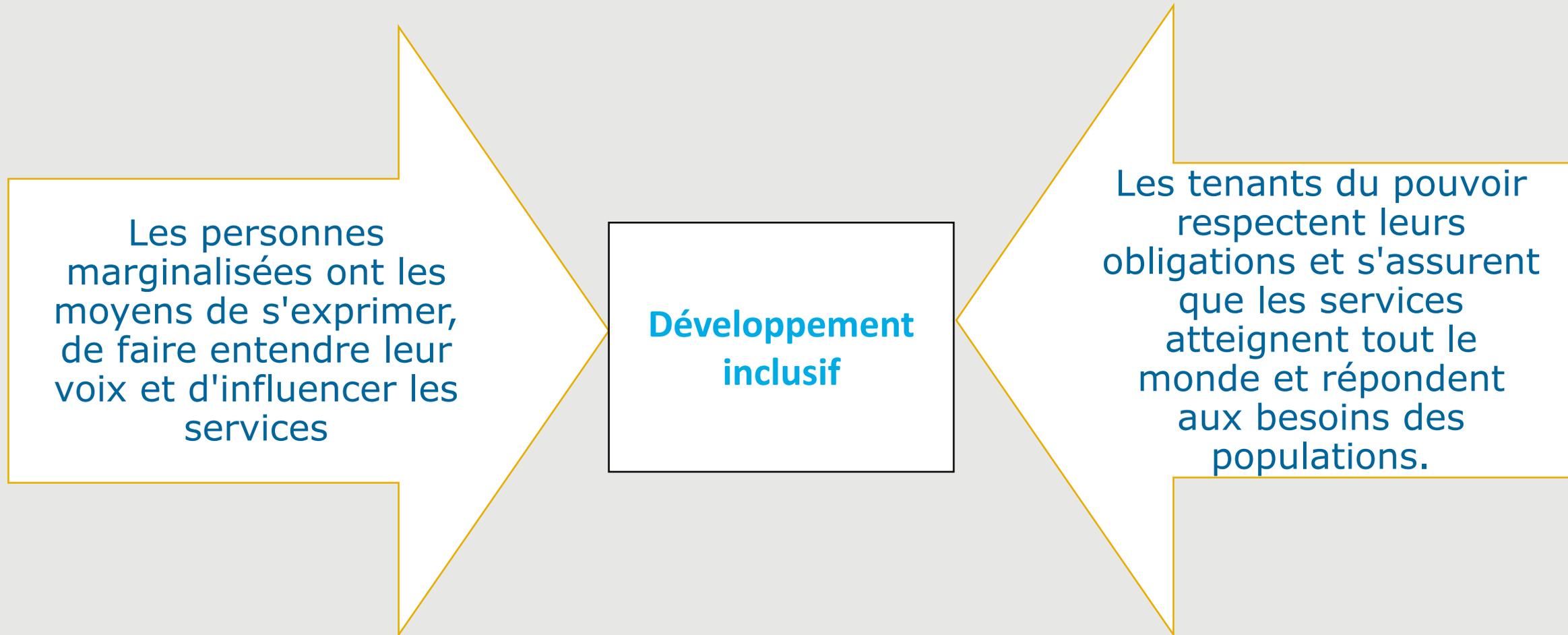
ÉGALITÉ - ÉQUITÉ - INCLUSION

- L'égalité des sexes signifie que les hommes et les femmes ont le même statut. Ils ont les mêmes possibilités d'atteindre leurs objectifs en matière de droits de l'homme et de contribuer à **tous les** domaines de la société et d'en bénéficier.
- L'équité entre les sexes repose sur la reconnaissance du fait que les personnes sont différentes et ont besoin de différents types de soutien et de ressources en fonction de leur capacité à réaliser leurs droits. L'équité des sexes conduit à l'égalité des sexes.

ÉGALITÉ - ÉQUITÉ - INCLUSION

- **L'inclusion** est le processus d'amélioration des capacités, des opportunités et de la dignité des personnes défavorisées.
- Cela signifie que les gens sont encouragés à s'engager dans des processus qui garantissent la reconnaissance de leurs besoins et de leurs droits.

ÉGALITÉ - ÉQUITÉ - INCLUSION



ÉGALITÉ - ÉQUITÉ - INCLUSION

Les communautés
comprennent-elles
leurs droits à
l'EAH ?

Les pouvoirs publics et
les prestataires de
services sont-ils
conscients de leurs
obligations en matière
de
de service d'EAH ?

Genre, diversité et inclusion

diversité de genre:

- Impliquer des personnes ayant une gamme de caractéristiques différentes.

Inclusion :

- Des efforts et des pratiques organisationnelles qui valorisent et respectent la diversité.

Genre, diversité et inclusion

Exclusion

Les individus ou les groupes n'ont pas accès aux structures

Ségrégation :

La coexistence de deux structures distinctes, et les individus ou les groupes sont ségrégués/

Inclusion

Les structures embrassent la diversité et accueillent tous les individus ou groupes en réduisant ou en éliminant les obstacles à l'accès et à la participation

Intégration

Les individus et les groupes participent aux mêmes structures pourvu que les personnes défavorisées soient en mesure de respecter les règles



Intégration de la dimension de genre

MODULE 3

Qu'est-ce que l'intégration de la dimension de genre ?

- C'est une stratégie visant à s'assurer que les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes sont prises en compte dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et des programmes
- **But: Réaliser l'égalité entre les sexes**

Points d'entrée pour l'intégration de la dimension genre

- Institution
- Politique
- Programme



Photo : NDI



Qu'est-ce que l'intégration de la dimension de genre ?

- Chaque politique et activité a une incidence et une perspective en matière de genre.
- L'analyse fondée sur le genre améliore l'efficacité des politiques et des programmes
- Les besoins et les droits de toutes les parties prenantes sont pris en compte

Objectifs de l'intégration de la dimension de genre

- Rendre le genre plus visible
- Transformer les institutions
- Veiller à ce que le pouvoir et les ressources soient déployés équitablement



Photo : NDI

Mythes de l'intégration de la dimension de genre

- Privilégier les femmes par rapport aux hommes
- Les femmes et les hommes sont déjà égaux
- S'applique uniquement aux politiques relatives aux femmes



NORMES MINIMALES POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DU GENRE

1. Adopter une politique sur le genre

La politique est le point de départ de l'intégration de la dimension de genre parce que c'est à ce niveau que nous exprimons notre intention de corriger les inégalités

NORMES MINIMALES POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DU GENRE

2. Développer la culture organisationnelle et les capacités en matière d'égalité entre les sexes

- Avoir une **culture de soutien, un personnel et des partenaires** ayant la capacité de faire progresser l'égalité entre les sexes
- **Formation, compétences et soutien appropriés** pour le personnel dans la réalisation des priorités en matière d'égalité entre les sexes.

NORMES MINIMALES POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DU GENRE

3. Effectuer et utiliser des analyses fondées sur le genre

- Effectuer des analyses fondées sur le genre pour chaque projet
- L'analyse fondée sur le genre identifiera les besoins, les défis, les risques, la dynamique du pouvoir et les opportunités spécifiques liés au genre qui peuvent affecter les résultats du programme
- Intégration de l'analyse fondée sur le genre dans les propositions de projet
- Tenir compte des résultats de l'analyse fondée sur le genre dans la planification des programmes.

NORMES MINIMALES POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DU GENRE

4. Allouer des ressources budgétaires à l'égalité des sexes

- Allouer des ressources budgétaires pour répondre aux besoins d'intégration de la dimension de genre et de renforcement des capacités.
- Les budgets proposés doivent inclure un financement adéquat pour soutenir les objectifs et la programmation en matière d'égalité entre les sexes.

NORMES MINIMALES POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DU GENRE

5. Utiliser des données ventilées par sexe et par âge

- Recueillir, analyser et utiliser des données ventilées par sexe et âge
- La collecte de données ventilées par sexe et par âge est la première étape essentielle pour comprendre les besoins, les rôles, les opportunités, les vulnérabilités et les contributions des personnes à la société.
- La collecte et l'analyse de données ventilées par sexe et par âge sont nécessaires pour surveiller les écarts entre les sexes, afin d'adapter leurs approches si nécessaire et assurer une participation, un accès et une représentation plus équitables pour tous.

NORMES MINIMALES POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DU GENRE

6. Définir des indicateurs de l'égalité des sexes

- Définir et suivre des indicateurs spécifiques pour mesurer les progrès vers l'égalité des sexes.
- Les indicateurs de l'égalité des sexes mesurent les changements liés au sexe au fil du temps. Ces indicateurs sont notamment une ventilation par sexe et par âge.

NORMES MINIMALES POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DU GENRE

Ne pas causer de préjudice

- Intégrer des outils d'atténuation des risques dans les analyses fondées sur le genre et autres évaluations des programmes
- Élaborer des stratégies d'atténuation des risques.

NORMES MINIMALES POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DU GENRE

Assurer la reddition des comptes

- Mettre en place des mécanismes de reddition de compte pour surveiller l'évolution de l'égalité des sexes dans les pratiques et les programmes organisationnels
- Les mécanismes de reddition de compte sont des mesures concrètes par lesquelles une organisation détermine dans quelle mesure elle respecte son engagement d'intégrer l'égalité des sexes dans sa structure, ses opérations et ses programmes.

Module 4 : Intégration de la dimension de genre dans l'AAE

Contexte

Résultat de l'évaluation à mi-parcours et finale d'AfriCap et de l'EAH AO

- Le manuel de gestion des programmes de l'AAE ne renferme pas une stratégie de genre
- La vision du genre est guidée par l'implication personnelle/les convictions de la Directeur exécutive de l'AAE
- L'AAE a recruté un nombre élevé de femmes depuis 2015, mais il existe un déséquilibre significatif entre les sexes au niveau du leadership
- Au niveau de SC et du Conseil, le déséquilibre entre les sexes est assez important et est principalement dû au déséquilibre existant au sein des services d'eau et d'assainissement.
- Les indicateurs de performance ne sont pas ventilés par sexe
- La budgétisation, la planification et la stratégie financière sensibles au genre ne sont pas prises en compte dans le plan d'activité stratégique et au niveau de la gestion des programmes

Recommandations

- Cibler l'inclusion de l'évaluation des besoins des femmes dans les évaluations de base des capacités dans les programmes futurs.
- L'AAE devrait rédiger une stratégie de genre pour formaliser et assurer la mise en œuvre des mesures d'autonomisation des femmes ;
- Désigner un point focal, au niveau de l'AAE, qui assurera la coordination des activités liées aux femmes, leur capitalisation et leur cohérence ;
- Soutenir les efforts actuels pour atteindre la représentation statutaire des femmes dans les organes de décision de l'AAE dans le cadre d'un effort plus large pour augmenter la représentativité au sein de l'AAE (genre, langues, portée géographique et jeunesse) ;

Recommandations (suite)

- Mener des recherches sur l'impact du genre dans les services publics et les modèles prometteurs sensibles au genre en Afrique (benchmarking).
- Mettre en place un plaidoyer politique sur la gestion du genre dans les sociétés de services publics.

Cadre pour l'intégration de la dimension de genre dans l'AAE

- 1^{er} niveau - Siège de l'AAE
- 2^e niveau - Services publics, opérateurs de distribution d'eau et partenaires
- 3^e niveau - Secteur EAH

Stratégie d'intégration de la dimension de genre dans l'AAE

1. Orientation du personnel sur les concepts de genre et d'intégration du genre
2. Effectuer une évaluation organisationnelle fondée sur le genre/données de base
3. Elaborer un plan d'action pour l'égalité des sexes
4. Identifier les personnes focales au sein des unités/départements pour former un groupe de travail technique sur le genre.
5. Réaliser des entretiens avec la direction générale et des discussions de groupe avec le personnel
6. Mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité des sexes par le personnel
7. Suivi du plan d'action pour l'égalité entre les sexes par le comité chargé de l'égalité des sexes.

Stratégie d'intégration de la dimension de genre dans l'AAE

1. Réaliser une évaluation des besoins en matière de genre pour les membres du personnel et renforcer les capacités en matière d'intégration de la dimension de genre.
2. Intégrer le genre dans la mission, la vision et les documents politiques, les procédures opérationnelles standardisées et les manuels de l'AAE.
3. Elaborer un plan de travail et un budget consacrés au genre
4. Intégrer le genre dans les programmes

La voie à suivre

- Identifier les personnes focales au sein des unités/départements pour former un groupe de travail technique sur le genre.
- Réaliser des entretiens avec la direction générale et des discussions de groupe avec le personnel
- Réaliser une évaluation des besoins en matière de genre pour les membres du personnel et renforcer les capacités en matière d'intégration de la dimension de genre.
- Intégrer le genre dans la mission, la vision et les documents politiques, les procédures opérationnelles standardisées et les manuels de l'AAE.
- Développer un plan de travail et un budget consacrés au genre
- Intégrer le genre dans les programmes

JE VOUS REMERCIE