



OBSERVATOIRE DU SAHARA ET DU SAHEL  
SAHARA AND SAHEL OBSERVATORY

# POLITIQUE GENRE DE L'OBSERVATOIRE DU SAHARA ET DU SAHEL



Avril 2016

## Table des matières

Résumé .....	3
1. INTRODUCTION .....	4
2. CONTEXTE .....	5
2.1. L'état de l'égalité des genres à l'OSS .....	5
2.2. Expérience de l'OSS et enseignements tirés .....	5
3. LA POLITIQUE GENRE DE L'OSS .....	6
3.1. Objet.....	6
3.2. Principes .....	7
3.3. Objectifs.....	7
3.4. Engagements .....	8
4. LA POLITIQUE GENRE A L'HORIZON 2020 .....	8
4.1. Au niveau interne .....	8
4.2. Au niveau externe .....	9
5. PLAN D'ACTION OPÉRATIONNEL (2016-2020).....	9
5.1. Axe 1 : Renforcement des capacités pour favoriser l'intégration du genre dans les programmes et projets de l'OSS.....	9
5.2. Axe 2 : Renforcement du dispositif institutionnel pour une meilleure prise en compte du genre ....	10
5.3. Axe 3 : Renforcement de la sensibilisation et de la communication autour du genre et de ses enjeux	10
5.4. Axe 4 Suivi –Evaluation .....	10
ANNEXES .....	11
Annexe 1   Glossaire.....	12
Annexe 2   Liste des actions et projets de l'OSS en rapport avec le genre .....	13

# Résumé

La Politique Genre de l'Observatoire du Sahara et du Sahel (OSS) traduit l'attachement de l'Organisation au respect des principes de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes et marque son engagement à agir pour promouvoir la justice sociale, l'égalité des chances, la diversité et l'équité dans sa zone d'action, constituée des pays situés autour du Sahara.

Elle doit permettre à l'OSS de promouvoir l'intégration de la dimension genre et de rendre ses interventions plus efficaces, efficaces et pertinentes, répondant ainsi aux besoins prioritaires et efforts des femmes et des hommes.

Tenant compte des liens étroits existants entre les ressources naturelles et les populations, la politique Genre de l'OSS s'appliquera à faire de l'équité des genres, un facteur essentiel à prendre en considération dans ses projets et programmes et ce pour promouvoir le développement durable du Sahara et du Sahel.

En adoptant sa Politique Genre, l'OSS s'engage à

- Créer un environnement propice, favorable et durable en matière de genre ;
- Mettre en place un cadre et des mécanismes pour lutter contre la discrimination et pour assurer l'égalité des sexes ;
- Mobiliser des partenaires et des ressources pour la mise en œuvre de la politique genre ;
- Rationaliser et harmoniser les documents stratégiques et les programmes de l'OSS en matière de genre ;
- Renforcer les capacités du personnel et des experts de l'OSS intervenant dans la mise en œuvre de ses activités pour l'intégration du genre ;
- Œuvrer à intégrer le genre dans tous les programmes, projets et activités de l'OSS.

## 1. INTRODUCTION

**L'égalité des genres** est une condition préalable à la réalisation des résultats en matière de développement. Malheureusement, les inégalités entre les genres demeurent un obstacle majeur à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté dans la zone d'action de l'OSS. Dans de nombreuses sociétés, les hommes et les garçons jouissent de plus de droits, responsabilités, opportunités et services que les femmes et les filles.

**La persistance des inégalités** entre les genres préjudiciable aussi bien droit progrès économique et social. Il s'avère nécessaire de rechercher les opportunités de développement humain pour les femmes et les hommes, grâce à de bonnes politiques et des investissements soutenus afin de réduire ces inégalités en Afrique.

Accusant des taux les plus élevés d'analphabétisme, les femmes et les filles africaines sont parmi les plus pauvres au niveau mondial. La participation des femmes au marché formel du travail est faible et la discrimination à l'égard des femmes dans de nombreuses régions d'Afrique a un effet négatif sur leur productivité et engendre d'énormes disparités de revenu entre les femmes et les hommes. Même dans le secteur agricole, qui est largement dominé par les femmes, la productivité des femmes est inférieure de 30% à celle des hommes en raison du manque d'accès aux intrants essentiels.

**Les objectifs visés par l'Afrique** dans le domaine de l'égalité des genres matérialisent une vision forte et pleine d'espoir d'un continent dans lequel les femmes et les hommes ont des droits égaux, à savoir i) l'égalité d'accès à la justice et à la protection, ii) l'égalité d'accès à l'eau, à l'assainissement, à l'énergie, à la santé, à l'éducation et à d'autres services publics, iii) l'égalité d'accès aux ressources productives et aux moyens d'action sur ces ressources; iv) l'égalité de rémunération pour un même travail; et v) l'égalité d'opportunités pour participer avantageusement à la création de la richesse.

Prenant conscience des enjeux et souscrivant à des engagements internationaux, les organisations africaines s'attèlent à établir l'égalité des sexes et rétablir les droits de la femme. Toutes les rencontres internationales ont réaffirmé l'urgence d'institutionnaliser une politique sexo-spécifique dans les politiques et programmes aux niveaux régional, sous régional et national. Au titre des engagements et instruments qui sous-tendent la politique Genre de l'OSS, on peut retenir notamment :

- Les Objectifs du Millénaire pour le Développement, reconvertis en objectifs de Développement Durables depuis 2015 ;
- La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples de 1981, et les droits spécifiques de la femme, objet du protocole additionnel en 2003 ;
- La Déclaration Solennelle des chefs d'Etats de l'Union Africaine sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique, en juillet 2004 ;
- La politique Genre de l'Union Africaine en décembre 2008 ;
- Le Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD), qui retient l'égalité entre les sexes comme principal domaine d'intervention devant mener à une croissance économique durable et à la réduction de la pauvreté ;
- La politique du genre de la CEDEAO et tous les instruments de sa mise en œuvre ;
- Les politiques genre de quelques pays de la zone d'action de l'OSS tel que le Burkina Faso

## 2. CONTEXTE

### 2.1. L'état de l'égalité des genres à l'OSS

La politique Genre de l'OSS tient compte du lien intrinsèque entre les écosystèmes naturels et les ressources naturelles, d'une part, et les sociétés et les populations, d'autre part, et met l'accent sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle illustre cet engagement en faisant de l'équité des genres, un facteur incontournable pour le développement durable du Sahara et du Sahel, basé sur son principal levier de développement, à savoir sa population de femmes, d'hommes, de filles et de garçons.

L'égalité des genres est un élément important du mandat de l'OSS et représente un défi majeur pour l'environnement et le développement, s'inscrivant parfaitement dans le cadre des différents accords et chartes internationales qui ont permis de reconnaître, le rôle crucial des femmes dans le développement et la nécessité de leur participation équitable à la prise de décision pour asseoir un développement durable.

Depuis sa création au début des années 1990, l'OSS a contribué à de nombreuses études sur le Genre, autour du rôle des hommes, des femmes et des enfants dans la gestion des ressources naturelles en Afrique, mais a également intégré la dimension genre dans la plupart de ses projets et dans la gestion de son administration.

Dès 2008, plusieurs ateliers impliquant le personnel de l'OSS ont été organisés et ont abouti à une meilleure compréhension de la dimension du Genre dans les actions et la stratégie de l'organisation. L'intégration de la dimension du Genre dans les orientations stratégiques et les activités de l'OSS est depuis gérée par un point focal Genre désigné au niveau du Secrétariat Exécutif de l'organisation.

La Stratégie 2020 de l'OSS est centrée sur la gestion durable et concertée des ressources naturelles, avec deux thèmes principaux : « Eau » et « Terre » et deux thèmes transversaux : « Climat » et « Populations ». Depuis l'adoption de cette stratégie, les questions socio-économiques sont au cœur des thématiques abordées par l'organisation. La dimension Genre y trouve donc un cadre favorable pour son développement et sa prise en compte par les projets et programmes mis en œuvre par l'organisation.

L'OSS reconnaît donc que l'intégration de l'égalité des sexes dans ses pratiques permettra d'apporter des améliorations significatives au niveau de la société dans son ensemble en réduisant notamment la pauvreté l'insécurité alimentaire et en assurant la promotion de la croissance économique. Cette politique contribuera également à renforcer la résilience climatique au sein des différents groupes de populations, en particulier les plus vulnérables situés dans les régions rurales des pays membres de l'OSS.

### 2.2. Expérience de l'OSS et enseignements tirés

Depuis les années 1990, l'OSS a contribué à un grand nombre de publications et d'études consacrées à l'égalité entre les sexes et au rôle de la femme en matière d'environnement. En tant qu'organisation régionale, l'OSS se considère habilitée pour véhiculer la notion de Genre.

En 2008, l'OSS a bénéficié de l'appui de l'Agence Canadienne de Développement (ACDI) dans sa démarche de développement des capacités au sein de son personnel à travers l'organisation des sessions de formation et de sensibilisation. Suite à une évaluation « Genre » à l'OSS, des actions ont été menées pour mieux intégrer la dimension « Genre » au sein de l'OSS, détaillées ci-dessous.

Dans une deuxième étape, dans le cadre du projet *Égalité entre les sexes et Institutions Régionales Africaines (GEARI)*, il a été convenu en janvier 2011 d'intégrer la composante « Genre » dans les programmes de l'OSS. L'OSS s'est ainsi fixé pour objectif l'intégration progressive, en amont, du concept de Genre dans l'ensemble de ses programmes (environnement, ressources en eau, changement climatique, biodiversité, etc.).

Cette tâche a été confiée aux responsables des programmes et réalisée avec le soutien du point focal « Genre » qui devaient s'assurer que l'égalité entre les sexes demeure une préoccupation permanente au sein des programmes de l'OSS.

Les actions menées par l'OSS en matière de genre peuvent être groupées autour des volets suivants :

- **Intégration du Genre dans les documents officiels de l'OSS** : statuts, règlements internes
- **Intégration du genre dans les documents issus de l'OSS** : candidatures féminines encouragées dans le cadre des appels d'offre et appels à candidatures, section « Genre » intégrée dans les documents des projets, les notes de concept, les plans et stratégies de communication.
- **Renforcement des compétences des femmes cadres** en favorisant leur participation à des ateliers de formation nationaux et sous régionaux ;
- **Plaidoyer pour favoriser et garantir la présence des femmes** dans les événements et les ateliers nationaux et sous régionaux, organisés dans le cadre des projets.
- **Intégration d'une section « Genre » dans tous les rapports de l'OSS** : rapport annuel, rapports de projets et de programmes ;
- **Participation lors de diverses manifestations régionales et publication d'articles** mettant en valeur le rôle de la femme rurale, comme *l'Atlas des cartes d'occupation du sol en Mauritanie*.

Les groupes vulnérables, dont les femmes et les jeunes, font l'objet d'une attention particulière de la part de l'OSS et sont définis comme des groupes cibles de nombreux projets et programmes mis en œuvre par l'OSS. Cette attention s'est traduite par des plans de communication adaptés aux spécificités de chaque pays, qui ont permis d'accorder à cette frange de la population les mêmes chances de bénéficier d'informations sur leur environnement en général et depuis peu sur les effets du changement climatique et de partager leurs inquiétudes.

*Un listing détaillé des actions menées par l'OSS est donné en annexe 2.*

## 3. LA POLITIQUE GENRE DE L'OSS

### 3.1. Objet

Il s'agit de doter l'OSS d'un cadre d'orientation servant à guider ses efforts pour atteindre l'égalité entre femmes et hommes, et à soutenir les différents rôles joués par la femme dans les différents programmes, projets et actions de développement au niveau de sa zone d'action.

Cette Politique définit le but, la vision et les objectifs de l'OSS en matière d'égalité des genres et explique le rôle d'une structure en charge de la supervision de la politique et de l'atteinte de ses résultats. Elle accompagne et complète la Politique Environnementale et Sociale de l'OSS et répond également aux politiques d'investissement et aux normes de rapportage et de performance internationales des partenaires financiers (tels que le Fonds Vert pour le climat, le Fonds pour l'Adaptation, le système des Nations Unies, la Banque Africaine de Développement, etc.).

Son application dans les projets et programmes de l'OSS devra permettre de fournir aux décideurs des indicateurs rigoureux et pertinents pour ajuster et aligner les politiques, stratégies et programmes de développement dans la région.

Elle devra être régulièrement réexaminée et révisée pour garantir sa conformité avec les normes internationales et les cadres réglementaires et politiques nationaux.

### 3.2. Principes

La Politique Genre de l'OSS se base sur les principes suivants, de plus en plus reconnus et admis :

**La complémentarité des rôles des hommes et des femmes**, dans le processus de développement et dans l'unité familiale, est une condition essentielle pour la solidarité et la paix sociale, bases du développement. La complémentarité doit se réaliser dans le respect de la différence, ce qui exige la recherche d'un consensus permanent.

**La prise en compte du genre dans le processus de développement n'est pas seulement une simple question d'équité**, mais également une nécessité. Les inégalités entre les sexes étant reconnues comme un véritable obstacle au développement et à la réduction de la pauvreté, le genre devient, par conséquent, une question de développement qu'il faut nécessairement prendre en compte dans les stratégies et les politiques de développement.

**L'élimination des inégalités existantes nécessite des actions particulières en faveur des femmes et des hommes**. Ces actions spécifiques entreprises pour les groupes défavorisés sont à appréhender comme étant dictées par des considérations d'équité, de justice sociale et d'intérêt général.

**L'intégration harmonieuse et durable de l'approche genre** dans tout le processus du développement requiert une mobilisation effective de toute la société et de la communauté internationale. Le genre est une question d'adhésion et d'engagement individuel et collectif.

**Le lien de la politique Genre avec les principes universels des droits de l'homme et les autres politiques et stratégies** régionales nationales est fondamental. Il se doit d'influencer les objectifs de développement et le choix des indicateurs de suivi des programmes et des plans d'action.

**Le Plan de mise en œuvre de la politique doit être harmonisé** avec les priorités universelles, régionales et nationales de développement et doit refléter les contraintes et les possibilités locales. Il permet de vérifier la cohérence des programmes et projets avec les principes de l'égalité du genre.

**La mise en œuvre de cette politique suivra une démarche** qui met l'accent sur la mesure et la prise de décision raisonnée et fondée sur des faits. La réalisation de résultats significatifs et vérifiables est un objectif important de cette mise en œuvre.

**La définition des rôles et l'attribution de responsabilités** claires permettront de rationaliser le processus de mise en œuvre, d'accroître l'efficacité et de créer un sentiment d'appartenance chez les parties prenantes.

**Le maintien de la transparence** dans la mise en œuvre de la politique et de la présentation des résultats permettra de créer la confiance et d'encourager une plus grande participation des partenaires techniques et financiers, bénéficiaires et autres parties prenantes.

### 3.3. Objectifs

L'objectif général de la Politique Genre de l'OSS est de promouvoir un développement participatif et équitable des femmes et des hommes, en leur assurant un accès égal et équitable aux ressources et aux opportunités dans le respect de leurs droits fondamentaux.

Les objectifs spécifiques permettant d'atteindre l'objectif général sus-cité sont les suivants :

- Les femmes et les hommes participent activement au processus de développement et ont un accès équitable aux opportunités et aux ressources ;
- Les femmes et les hommes ont un accès égal au soutien, programmes et projets et actions de l'OSS ainsi que de leurs résultats et impacts (équité des genres) ;
- Les femmes jouissent de droits, pouvoirs, responsabilités et opportunités égaux à ceux des hommes dans les opérations et les fonctions de l'OSS (égalité entre les sexes) ;
- Les activités de l'OSS n'entravent pas les avancées en matière de l'égalité des sexes, l'équité des genres ;

- L'information, la sensibilisation et la formation sur le Genre sont intégrées dans les programmes et projets de l'OSS.

### 3.4. Engagements

En adoptant sa politique Genre, l'OSS s'engage à

- Créer un environnement propice, favorable et durable en matière de Genre ;
- Mettre en place un cadre et des mécanismes pour lutter contre la discrimination et pour assurer l'égalité des sexes ;
- Mobiliser des partenaires et des ressources pour la mise en œuvre de la politique Genre de l'OSS ;
- Rationaliser et harmoniser les documents stratégiques et les programmes de l'OSS en matière de Genre ;
- Renforcer les capacités du personnel et des experts de l'OSS intervenant dans la mise en œuvre de ses activités pour l'intégration du genre ;
- Œuvrer à intégrer le genre dans tous les programmes, projets et activités de l'OSS.

## 4. LA POLITIQUE GENRE A L'HORIZON 2020

La vision de l'OSS en matière de genre vise à promouvoir la considération du genre aussi bien au niveau interne de sa structure que dans les programmes et les projets qu'il met en œuvre. Ainsi cette politique est ainsi tournée aussi bien vers les structures et instances de l'OSS que vers l'extérieur au niveau des programmes et projets.

### 4.1. Au niveau interne

#### - Mécanisme de conformité

Pour garantir la mise en œuvre effective de cette stratégie, l'OSS mettra en place des règles pour garantir que son personnel se conforme aux procédures opérationnelles et respecte les normes et les étapes fixées pour l'intégration des questions de genre.

#### - Cadre institutionnel

Pour mener à bien le programme découlant de sa politique Genre, l'OSS mettra en place les structures et le cadre de responsabilité et proposera des solutions visant à renforcer l'intégration des questions de genre dans toutes les activités qu'il met en œuvre. Dans ce cadre, il veillera à la production de rapports d'avancement et à la mise en place de mécanismes indépendants de revue par des pairs.

#### - Formation et partage du savoir

L'OSS instaurera une formation sur l'égalité des genres pour favoriser la compréhension de ces questions par son personnel, pour promouvoir des politiques et des mécanismes de renforcement contre le harcèlement sexuel, les pratiques sexistes et la discrimination.

#### - Personnel

En 2016, la proportion des femmes au sein des effectifs de l'OSS s'élevait à 41%. Le personnel d'encadrement féminin représentant quant à lui 22% de l'ensemble du personnel cadre du Secrétariat exécutif. L'OSS continuera d'accorder une attention particulière à la composition de ses effectifs et à la diversité afin que les femmes et les hommes accèdent sur un pied d'égalité aux postes vacants, y compris aux postes de direction.



#### - **Un environnement de travail respectueux des spécificités des genres**

Dans la mesure du possible, l'OSS œuvrera à la création d'un environnement de travail qui attire et fidélise les meilleurs talents professionnels féminins et masculins. Il visera à promouvoir des politiques favorables à la famille pour, par exemple aider les femmes à reprendre le travail après un congé de maternité, à fournir une souplesse pour les mères qui allaitent, à revoir les dispositions relatives au congé de paternité et de maternité pour veiller à ce qu'elles soient alignées sur les bonnes pratiques mondiales.

#### **4.2. Au niveau externe**

Dans le cadre de ses projets et activités, l'OSS œuvrera pour aligner ses programmes d'action avec les grandes priorités de sa politique Genre.

Cette approche se fonde sur trois aspects :

#### - **Statut juridique et droit à la propriété**

Des facteurs complexes font obstacle à la réalisation de l'égalité des genres au niveau de la zone d'action de l'OSS. Il existe des disparités en ce qui concerne les droits juridiques, l'autonomisation économique et sociale, la santé et l'éducation. Pour réduire ces disparités, il est indispensable de mettre en place les cadres juridiques, politiques et institutionnels nécessaires. Les projets et actions de l'OSS seront conçus de manière à contribuer au changement de culture et de mentalité nécessaire pour intégrer ces mesures.

#### - **Autonomisation économique**

Les différences de statut juridique et social entre les hommes et les femmes, et le partage traditionnel des tâches domestiques conditionnent la capacité des femmes à tirer parti des opportunités économiques en occupant un emploi ou en créant des entreprises. Dans la conception et la mise en œuvre de ses projets, l'OSS œuvrera pour doter les femmes d'outils égaux à ceux de l'homme pour les aider à mener des activités qui pourront leur générer des revenus.

#### - **Renforcement des capacités et Gestion du savoir**

Le renforcement des capacités et l'amélioration des connaissances sur les questions de genre permettront à l'OSS d'acquérir les compétences et les aptitudes à mener la conception et la mise en œuvre de politiques pertinentes, à émettre des rapports de résultats prenant en compte les questions de genre et à mieux suivre les impacts visés. L'OSS œuvrera pour réduire les lacunes de connaissances dans l'intégration des questions de genre à travers des études spécifiques et réflexions stratégiques sur ces questions.

## **5. PLAN D'ACTION OPÉRATIONNEL (2016-2020)**

La politique Genre de l'OSS sera mise en œuvre à l'horizon 2020 à travers le plan d'action opérationnel structuré autour des axes et indicateurs de résultats suivants :

### **5.1. Axe 1 : Renforcement des capacités pour favoriser l'intégration du genre dans les programmes et projets de l'OSS**

- Elaboration et mise en œuvre d'un plan de formation en genre
  - Existence d'un plan de formation sur le genre ;
  - Nombre d'ateliers de formation en genre organisés ;
  - Taux de participation des hommes et des femmes aux ateliers de formation.
- Production et mise à la disposition du personnel de l'OSS d'outils simplifiés pour une meilleure intégration du genre
  - Nombre et type d'outils créés et mis à la disposition du personnel de l'OSS.
  - Identification d'indicateurs sensibles au genre

- Nombre d'hommes et de femmes impactés par les projets et programmes.
- Systématisation au niveau des projets et programmes de la collecte, du traitement et de la diffusion de données désagrégées par sexe.
- Existence de données désagrégées par sexe au niveau des projets et programmes.
- Soutien à la réalisation d'études et recherches sur les questions liées au genre en rapport avec des thématiques développées à l'OSS.
- Nombre de projets et programmes qui ont intégré les questions liées au genre.

### **5.2. Axe 2 : Renforcement du dispositif institutionnel pour une meilleure prise en compte du genre**

- Soutenir la mise en œuvre de la stratégie genre de l'OSS
- Renforcement organisationnel
- Nombre de documents administratifs mis à jour tenant compte du genre ;
- Mobilisation des ressources financières
- Montant des ressources consacrées à la mise en œuvre de la stratégie genre de l'OSS.
- Encouragement du réseautage avec d'autres institutions et organisations qui s'intéressent à la promotion du genre et à la gestion de l'environnement et des ressources naturelles.
  - Nombre de partenariats tenant compte du genre.
- Intégration du genre dans le plan de communication de l'OSS.
  - Nombre de supports de communication produits intégrant le genre.

### **5.3. Axe 3 : Renforcement de la sensibilisation et de la communication autour du genre et de ses enjeux**

- Favoriser une meilleure adhésion et appropriation du genre par le personnel.
- Renforcement des actions d'information et de sensibilisation sur le genre et sur les enjeux de l'approche genre.
  - Taux de participation des hommes et des femmes aux ateliers de sensibilisation.
- Rendre visibles les réalisations de l'OSS en matière de genre.
  - Production et diffusion de supports d'information et de sensibilisation (articles, brochures, site web) sur le genre.
  - Existence de supports de communication qui prennent en compte les questions de genre.

### **5.4. Axe 4 Suivi –Evaluation**

Relativement au suivi et à l'évaluation du plan d'action, les orientations et engagements opérationnels feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation dans le cadre général défini par l'OSS. Cela revient à mettre en place des mesures ainsi que des indicateurs identifiés dans un dispositif de suivi évaluation de l'OSS. Le point focal « Genre » sera en charge de rendre compte des résultats en matière d'égalité des sexes de manière annuelle et sera responsable du suivi de l'application de la présente politique au sein de l'OSS. Le présent plan d'action fera l'objet de révision en fonction des progrès accomplis et des réformes entreprises au niveau de l'OSS.

# ANNEXES

## Annexe 1 | Glossaire

**Genre** : les opportunités et attributs économiques, sociaux, politiques, et culturels associés au fait d'être homme ou femme. Ceux-ci varient dans le temps et d'une société à l'autre et se manifestent dans les rapports sociaux de sexe qui se caractérisent par leur interpénétration et transversalité.

**Analyse de genre** : application de la perspective genre aux questions de développement. Ceci induit une analyse de la division du travail selon le genre, l'identification des besoins et priorités des hommes et des femmes ainsi que l'identification de leurs contraintes et opportunités pour définir des objectifs de développement et choisir une stratégie d'intervention appropriée.

**Reconnaissance des problèmes liés au genre** : aptitude à identifier les problèmes qui découlent des inégalités et discriminations basées sur le genre

**Manque de conscience des spécificités selon le genre** : inaptitude à percevoir les différences de rôles et responsabilités entre les hommes et des femmes et, conséquemment, incapacité à concevoir que les politiques, programmes et projets peuvent avoir une incidence différente sur les hommes et les femmes.

**Données désagrégées selon le genre** : collecte de données et analyse des résultats selon le genre exemple : données sur le statut social et les rôles socio-économiques des différents groupes de femmes et d'hommes ou données basées sur les caractéristiques biologiques des hommes et des femmes.

**Discrimination fondée sur le genre** : attitude différente envers les personnes en fonction de leur sexe. Division du travail selon le genre : système social total où les deux sexes jouent chacun une série de rôles qui découlent du genre. Cette répartition n'est pas basée sur les aptitudes mais sur le genre. La division du travail selon le genre est l'enjeu fondamental des rapports sociaux de sexe en vue de légitimer les rapports hiérarchiques entre les hommes et les femmes.

**Egalité entre les hommes et les femmes** : suppose que les femmes et les hommes jouissent de façon égale des biens, opportunités, ressources et récompenses reconnus par la société. Pour réaliser cette égalité, il faut modifier les pratiques institutionnelles et les relations sociales qui renforcent et entretiennent les disparités entre les hommes et les femmes.

**Intégration effective des questions de genre (*mainstreaming*)** : processus d'identification, de prise en compte générale et d'intégration des besoins et des intérêts des femmes et des hommes dans tout programme, politique, stratégie, activité administrative ou financière.

**Sensibilité au problème de genre** : aptitude à reconnaître les besoins et contraintes des femmes et des hommes ainsi que leurs intérêts et perceptions liées à leur différence de statut dans la société.

**Indicateur de sensibilité au genre** : chiffre, fait ou perception visant à indiquer à quel degré ou à quel niveau un programme ou un projet réalise les objectifs fixés et parvient à améliorer l'équité entre les genres.

**Équité de genre** : traitement juste et impartial des personnes de toutes les catégories sociales, sans considération de critères tels que le genre, la race, la religion, etc. L'équité de genre est le fait de garantir les mêmes chances et les mêmes droits aux hommes et aux femmes. Ce concept remet en question la division du travail selon le genre ; et pour arriver à résoudre la question de la discrimination ayant résulté de ces divisions, l'équité des genres doit inclure des actions affirmatives (ou mesures incitatives).

**Inégalités de genre** : différences existant entre les hommes et les femmes quant à leur accès aux ressources, aux statuts, au bien être dont bénéficient habituellement les hommes, et qui sont souvent institutionnalisées par les lois et les coutumes.

## Annexe 2 | Liste des actions et projets de l'OSS en rapport avec le genre

### INTEGRATION DU GENRE DANS LES PLANS DE COMMUNICATION DES PROJETS

- Evénements de sensibilisation aux niveaux régional et national

Des sessions de sensibilisation « spéciale femmes » ont été organisées dans différents pays (Sénégal, Tchad, Burkina Faso) en 2013 et 2014 pour échanger sur les changements environnementaux et l'adaptation au changement climatique. Les journées de sensibilisation ont été ouvertes à tous les agriculteurs, et ont rassemblé un grand nombre de femmes et de jeunes filles.

- Education Environnementale destinée aux écoliers (filles et garçons)

Des journées dédiées à l'éducation environnementale des enfants de 8 à 12 ans ont été organisées dans le cadre du projet REPSAHEL et différentes activités ont été réalisées telles que des campagnes de reboisement, concours de dessin, fresque murale, et ateliers d'écriture. Ces journées ont eu lieu dans plus de 20 localités dans 7 pays différents et ont permis de recueillir des groupes mixtes (garçons et filles), dont au moins 50% des filles.

- Système d'Information et de gestion sensible au Genre, suivi environnemental, télédétection, et renforcement de capacités

Des actions de renforcement des capacités ont été organisées par l'OSS et ses partenaires aux niveaux national et régional suite à la demande des coordinateurs de projets et visant à attirer le maximum possible de femmes et de jeunes filles.

- Outils de communication spécifiques pour les femmes (programmes radiophoniques, affiches didactiques)

Des outils de communication en langues locales, dédiés aux femmes and aux jeunes, ont été élaborés et utilisés notamment dans le cadre du projet REPSAHEL.

- Pour les femmes : un magazine radiophonique sur la dégradation des terres a été réalisé et diffusé sur des stations de radio communautaires maliennes.
- Pour les jeunes : des affiches didactiques élaborées dans les langues locales, ainsi que deux programmes radiophoniques sur la dégradation des terres ont été réalisées et diffusés sur des radios communautaires maliennes et nigériennes.

L'OSS dispose de plusieurs projets ciblant directement les femmes.

Des exemples de ces projets sont :

- **Dispositifs Nationaux de Suivi Environnemental (DNSE)**

Le projet « DNSE » vise à doter les pays d'Afrique du Nord et de l'Ouest des outils techniques et conceptuels leur permettant de rassembler et de synthétiser leurs acquis en matière de gestion de l'environnement. Cette démarche a conduit à la mise en place de dispositifs nationaux de suivi environnemental (DNSE).

Les principaux acquis de ce projet sont :

- La publication en 2013 du guide de « **la surveillance environnementale dans le circum-Sahara, synthèse régionale socio-économique 2012** ». Ce guide a été élaboré à partir des résultats d'une surveillance environnementale conduite dans 11 pays : Algérie, Burkina Faso, Cap-Vert, Egypte, Kenya, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal et Tunisie. La méthodologie et les outils développés dans ce cadre permettent d'évaluer la vulnérabilité des écosystèmes et des personnes (hommes et femmes) et de prévoir les risques et les changements environnementaux afin d'atténuer leurs impacts. Le manuel offre aussi un aperçu sur les caractéristiques des observatoires de la zone circum saharienne et décrit l'évolution de leur situation sur la base d'une méthodologie axée sur l'utilisation d'indicateurs développés par l'OSS et ses partenaires. La composante socio-économique du projet tient compte de l'approche genre qui est maintenant intégrée dans la collecte de données et les enquêtes. Les données recueillies par les pays font l'objet de rapports réguliers indiquant les caractéristiques de la population observée : femmes, hommes, filles et / ou garçons. Cela a également impliqué l'introduction du genre dans les questionnaires d'enquêtes menées auprès de la population locale dans le cadre des observatoires de surveillance environnementale. Le rapport est disponible en Français sous le lien suivant : <http://www.oss-online.org/sites/default/files/fichier/Synth-socio-economie.pdf>.

- Une étude spécifique ciblant le Genre a été conduite dans le cadre d'un observatoire de surveillance de l'environnement en Tunisie (Oueslatia) pour définir le rôle des femmes rurales et leurs besoins : 60 femmes ont été interrogées sur la base d'un questionnaire sur-mesure ; les résultats de cette enquête ont été présentés lors d'un atelier sous régional organisé en 2012 à Tunis.

- **REPSAHEL (Burkina Faso, Mali, Niger, Nigéria, Mauritanie, Sénégal, Tchad)**

Le projet REPSAHEL vise à renforcer le maillage des réseaux d'observation environnementale et de les adapter aux besoins des pays sahéliens, en particulier en termes d'adaptation au changement climatique. Il s'agit du premier projet de l'OSS prévoyant des actions directes de sensibilisation au niveau des populations locales dans les zones des observatoires. Dans ce cadre, toutes les activités du projet menées en faveur des populations locales ont tenu compte de la dimension « Genre ».

Ainsi, des groupes cibles « spécial femmes » ont été organisés dans 3 pays : Sénégal, Tchad, Burkina Faso. Des journées d'éducation environnementale ont été réalisées dans des écoles primaires entre 2013 et 2015 et le pourcentage de participation des filles était dans la plupart des cas de 50% au minimum, sauf pour les écoles où le nombre total des élèves est inférieur à 100 où tous les élèves avaient la chance de participer. Au total, une vingtaine de journées de sensibilisation ont été organisées au profit de 200 élèves en moyenne par école, dont 50% de filles, soit environ 2000 filles.

- **ILWAC MALI**

Un magazine radiophonique consacré aux femmes et dirigé par des femmes a été mis en place pour sensibiliser les femmes à la gestion durable des ressources naturelles. Le programme a duré environ 45 minutes et a été diffusé sur des stations de radio communautaires dans la région Malienne de Kayes et Baoulé.

- **WADIS-MAR (Tunisie, Algérie)**

Le projet WADIS-MAR a permis la réalisation d'une collecte d'eau intégrée et l'introduction de nouvelles techniques de recharge au niveau de deux bassins versants situés dans la région du Maghreb : Oued Biskra, en Algérie et Oum Zessar, en Tunisie. Les deux bassins sont caractérisés par une forte pénurie d'eau, une surexploitation des ressources en eaux souterraines, la salinité des ressources en eau et une haute vulnérabilité au changement climatique. Le projet tient compte des expériences locales et autochtones.

Le projet intègre la dimension genre au niveau de l'ensemble de ses activités scientifiques, de renforcement des capacités et de communication. Il offre une égalité des chances aux femmes et aux hommes, notamment en matière de renforcement des capacités des jeunes chercheurs. Il a également entrepris des actions dédiées aux femmes : une journée consacrée au dialogue et à l'échange avec des femmes agricultrices a été organisée en 2016 à Médenine, Tunisie. Elle a été dirigée par des agricultrices ayant contribué à l'amélioration des revenus agricoles grâce à une irrigation raisonnée. Ces femmes ont été invitées à expliquer à d'autres femmes de l'administration et de la société civile, leur rôle et les différentes étapes, allant de la mise en culture à la commercialisation de leurs produits du terroir.

- **Gestion Durable du Système Aquifère du Sahara Septentrional (SASS III) (Algérie, Libye, Tunisie)**

La troisième phase du projet SASS a pour objectif d'apporter des recommandations opérationnelles sur l'utilisation, la gestion et le comptage de l'eau prélevée pour des usages agricoles, notamment dans des zones où la nappe, les sols ou l'écosystème sont en situation de grande vulnérabilité. La composante socio-économique du projet vise à réaliser une étude pour une meilleure prise en compte de l'égalité hommes - femmes dans la mise en œuvre du projet. Des enquêtes ont été menées en deux phases auprès d'environ 3000 agriculteurs (première campagne agricole) et 1500 agriculteurs (deuxième campagne). Les enquêtes ont été élaborées de manière à intégrer la dimension « Genre », même si cela n'a pas été mis en évidence dans les résultats.

- **Conteuses du Maghreb : une initiative liée au projet CREM "Coopération régionale pour une gestion durable des ressources en eau au Maghreb ». (Algérie, Maroc, Tunisie)**

Le projet conteuses du Maghreb vise à valoriser le rôle des femmes au Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie) à travers le conte. Dans ce cadre, des femmes seront identifiées et feront l'objet de renforcement des capacités en matière de conte et seront impliquées dans l'animation et la sensibilisation des communautés en matière de gestion durable de l'eau.