



# Principes directeurs du Renforcement des Organismes de Bassins Fluviaux

INTEGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE  
DANS LES OBF DE LA SADC



La SADC remercie l'ensemble des partenaires dont les travaux ont contribué à la rédaction des principes directeurs de l'Intégration de la dimension de Genre dans les Organismes de Bassins Fluviaux de la SADC. Ce document a également fait l'objet d'un examen interne et a bénéficié des précieux retours d'information et des conseils de la SADC, du GIZ et du projet *Gender Mainstreaming in Transboundary Water Management* (Intégration de la dimension de Genre dans la Gestion des bassins fluviaux transfrontaliers) de la SADC. Notre gratitude s'étend par ailleurs au Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) pour le compte du Gouvernement allemand pour sa coopération déléguée avec le Gouvernement australien et le Gouvernement de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord pour le financement du projet.



I.	CONTEXTE	4
II.	PRINCIPES DIRECTEURS	7
III.	METHODE ET CADRE CONCEPTUEL	8
IV.	PROCESSUS ET PROCEDURES	9
V.	EXECUTION	17
VI.	ETALONNAGE	18
VII.	REFERENCES	20

## Objet

L'objet des principes directeurs de l'intégration de la dimension de genre dans les Organismes de Bassins Fluviaux (OBF) de la SADC consiste à soutenir les OBF de la région SADC dans leurs efforts d'intégration des aspects genre à toutes les composantes de leurs activités, de la planification d'outils stratégiques, élaboration de critères normatifs et conception et exécution de programmes thématiques et de développement des bassins, aux activités menées durant le cycle du projet. L'objectif ultime est de renforcer l'aptitude des OBF à promouvoir un environnement propice à tous les partenaires, hommes et femmes, afin qu'ils puissent contribuer au développement et à la gestion durables des ressources en eau et tirer profit de leurs bénéfices, dans une optique de développement continu et équitable.

**Tableau 1: Concepts clés liés au genre**

Concept	Définition
<b>Genre</b>	Les différences socialement construites entre hommes et femmes, qui évoluent dans le temps et varient au sein d'une société donnée et d'une société à l'autre.
<b>Sexe</b>	Les différences biologiques entre hommes et femmes.
<b>Egalité du genre</b>	L'égalité des droits et des chances des femmes, hommes, filles et garçons en matière d'opportunités et résultats, y compris de ressources.
<b>Équité de genre</b>	La distribution juste et équitable des bénéfices, gains et opportunités entre les femmes, hommes, filles et garçons.
<b>Intégration du genre</b>	Le processus d'identification des disparités hommes-femmes et de prise en compte des préoccupations et expériences des femmes, filles, hommes et garçons au cours des phases de conception, exécution, et suivi-évaluation des politiques et programmes dans tous les domaines afin qu'ils profitent aussi bien aux femmes qu'aux hommes.
<b>Mécanismes de promotion du genre</b>	Structures nationales ayant pour mandat d'exécuter et de surveiller des politiques et programmes en faveur de l'égalité hommes-femmes ou liés au genre, conformément aux engagements pris à l'échelle nationale, régionale et internationale.
<b>Gestion de l'égalité du genre</b>	Réseau de structures, mécanismes et processus mis en place au sein d'un cadre organisationnel existant afin de guider, planifier, suivre et évaluer le processus d'intégration de la dimension de genre à tous les domaines d'intervention de l'organisme en vue d'atteindre une plus grande égalité et équité de genre dans le contexte d'un développement durable.
<b>Sensibilité au genre</b>	Reconnaissance et prise en compte des besoins spécifiques des femmes et hommes à toutes les étapes de planification, exécution et suivi-évaluation.
<b>Statistiques ventilées par genre</b>	Collecte et tri de données et statistiques par genre afin de permettre une analyse comparative.

## Engagements en faveur de l'intégration de la dimension de genre dans la région SADC

L'importance de l'intégration du genre comme stratégie de développement a été reconnue lors de la création de la SADC en 2001. Conformément à la Déclaration et au Traité de la SADC, les Etats membres ont adhéré et ratifié des cadres internationaux et régionaux en faveur de l'égalité du genre et des droits des femmes. Ces derniers ont été regroupés au sein d'un Cadre Régional d'Exécution Stratégique pour le Genre et le Développement (*Regional strategic implementation framework on gender and development*) en 2005.

En 2007, le Conseil des Ministres de la SADC a adopté la politique de promotion de l'égalité du genre (*Gender policy*) de la SADC et en 2008 les Chefs d'Etats et de Gouvernements de la SADC ont signé et adopté le protocole de la SADC sur le Genre et le Développement (*Protocol on gender and development*). Le Protocole renforce et crée des synergies répondant à plusieurs engagements en faveur de l'égalité du genre et de l'autonomisation des femmes, menant ainsi à la création d'un instrument régional complet de renforcement des aptitudes à planifier, exécuter et suivre l'avancement du programme de la SADC en faveur de l'égalité du genre de manière efficace.

## Engagements de l'AMCOW, de la SADC et au niveau international en faveur du Genre et de l'Eau

Plusieurs documents internationaux et régionaux du secteur de l'eau établissent des engagements spécifiques de promotion de l'égalité hommes-femmes et d'encouragement de l'intégration de la dimension de genre à tous les programmes et projets liés à l'eau et à l'environnement :

- **Les principes de la Déclaration de Dublin relatifs à la Gestion Internationale des Ressources en Eau (GIRE)** établissent que le développement et la gestion de l'eau doivent être fondés sur une approche participative impliquant usagers, planificateurs et décideurs, hommes et femmes, à tous les échelons. Les principes soulignent également la nécessité pour les utilisateurs/trices au niveau le plus bas de gérer les ressources en eau et pour les femmes de jouer un rôle central dans l'alimentation, la gestion et la préservation de l'eau ;
- **La politique et la stratégie de l'AMCOW pour l'intégration du genre dans le secteur de l'eau en Afrique** s'efforce de soutenir la réalisation concrète des engagements en faveur du genre et de l'eau et d'atteindre l'égalité du genre dans le secteur de l'eau ;
- Dans le cadre du **Plan stratégique indicatif de développement régional (RISDP)**, le genre a été défini comme un "catalyseur de l'intégration et du développement" et comme un "domaine d'intervention intersectoriel". Cette définition exige que tous les secteurs, tant à l'échelle nationale que régionale, intègrent des problématiques de genre à leurs activités ;
- Conformément au RISDP, la **Vision de l'Eau de la SADC (Water vision)** appelle à "une utilisation équitable et durable des ressources en eau pour le futur des générations présentes et à venir en matière de bénéfices sociaux, économiques et de justice environnementale ". Les objectifs visant à atteindre la Vision comportent:
  - des efforts de planification intégrée axés sur les populations en répondant aux besoins spécifiques liés au genre, en œuvrant pour la réduction de la pauvreté, la justice sociale, un accès égal à l'eau et des services d'alimentation en eau potable et d'assainissement à un coût abordable dans le respect des droits fondamentaux de la personne.
  - la garantie d'un équilibre de genre dans la gestion à tous les échelons.
- La vision de l'eau de la SADC s'appuie sur la **Politique de l'Eau (Water Policy) de la SADC** de 1995 qui propose que toutes les institutions de l'eau de la SADC s'associent à l'application des principes, cibles et objectifs de l'intégration du genre dans leur activités administratives et de mise en œuvre ;

- La **stratégie régionale de l'eau de la SADC** de 2006 renforce les engagements des Etats membres de la SADC et facilite la pleine application des instruments politiques liés au genre en s'engageant à promouvoir et favoriser l'implication des femmes aux processus décisionnels de développement et gestion des ressources en eau, et au processus de suivi-évaluation de la participation des hommes et des femmes à la gestion des ressources en eau.

Les principes directeurs exposés dans ce guide ont été rédigés conformément à la Politique de l'eau de la SADC et sont documentés par les Principes de la Déclaration de Dublin en matière de GIRE :

- i. L'eau douce est une ressource limitée et vulnérable, indispensable à la vie, au développement et à l'environnement,
- ii. Le développement et la gestion de l'eau doivent s'appuyer sur une approche participative impliquant usagers, planificateurs et décideurs, hommes et femmes, à tous les échelons.
- iii. Les femmes jouent un rôle central dans l'alimentation, la gestion et la préservation de l'eau, et
- iv. L'eau a une valeur économique dans toutes ses utilisations concurrentielles et doit être reconnue comme un bien économique, sous réserve des critères d'accessibilité et d'équité.

Les deuxième et troisième principes de la Déclaration de Dublin mentionnent l'égalité de participation des femmes et des hommes au processus décisionnel à tous les échelons et supposent une condition préalable à la réalisation de l'égalité du genre et de résultats équitables en termes de développement, gestion et alimentation en eau.

Ainsi, la prise en compte effective de la dimension de genre dans les OBF exige, dans un premier temps, que les gestionnaires des programmes et politiques liés à l'eau dans le bassin s'intéressent aux déséquilibres de pouvoir quant à l'accès et au contrôle des ressources en eau par différents groupes d'utilisateurs, dont les hommes, femmes et autres groupes marginalisés à tous les échelons. Dans un second temps, la gestion de l'eau dans le bassin requiert une planification sensible à la dimension de genre permettant à la fois aux hommes et aux femmes, dont les groupes vulnérables, d'accéder à l'eau et de prendre part aux processus décisionnels à tous les échelons.



Intégration de la dimension de genre dans le secteur de l'eau au cours de l'atelier de formation de la SADC imparti du 24 au 28 novembre 2014. Ont participé à cet atelier de formation 27 personnes dont 23 femmes et 4 hommes issus de 13 Etats membres de la SADC.

Ces principes directeurs de l'intégration de la dimension de genre dans les OBF ont été rédigés en s'appuyant sur le cadre *Genre et Développement* (GED) dans lequel l'intégration des spécificités liées au genre n'est pas une fin en soi, mais un moyen d'atteindre l'égalité hommes-femmes. Dans le cadre du GED, une « double approche » s'impose :

- a) Une stratégie visant à considérer les inquiétudes et expériences des femmes et des hommes comme une dimension à part entière de la conception, exécution et suivi-évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales afin que les femmes et les hommes en tirent profit sur un pied d'égalité;
- b) Une programmation axée sur le genre et des actions ciblées, communément appelées "d'action positive" et dont l'objectif est de combattre les formes de discrimination les plus importantes et de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons grâce à des actions de soutien à l'égard d'un groupe en particulier.

Par ailleurs, ces principes directeurs ont été conçus pour aider les professionnels à concrètement tenir compte des particularités liées au genre dans leurs tâches quotidiennes. Les recommandations énoncées dans ce guide s'inspirent en conséquence d'exemples concrets de bonne pratique observés et documentés dans la région SADC.



Les femmes et l'irrigation

Les OBF désireux d'intégrer efficacement la dimension de genre doivent envisager des changements dans les diverses dimensions de leur travail organisationnel, dont les cadres juridiques, structures décisionnelles, processus institutionnels, attitudes et relations.

Par conséquent, les OBF doivent considérer les interventions ciblées ci-dessous :

- Création d'un environnement propice ;
- Sensibilisation et renforcement des capacités en matière d'intégration du genre au sein des structures des OBF ;
- Emploi d'une approche fondée sur le genre dans l'exécution des fonctions clés de gestion des ressources en eau des OBF ;
- Ecoute et inclusion des voix des hommes et des femmes pauvres aux processus de dialogue multipartite et décisionnels ; et
- Intégration de la dimension de genre dans le cycle du projet.

Pour chacune de ces actions stratégiques, les sections ci-dessous présentent plusieurs considérations et méthodes disponibles. Parallèlement, il importe de s'appuyer sur les ressources existantes telles que le kit de ressources en intégration du genre de la SADC, le manuel de la SADC sur l'intégration du genre dans le secteur de l'eau et d'autres guides et tutoriels sur la façon d'intégrer la dimension de genre à la gestion des ressources en eau. Ces documentations fournissent des fiches de contrôle, outils et méthodologies utiles pour l'intégration du genre aux politiques, organismes et au cycle du projet.

<b>Intervention ciblée 1 : Création d'un environnement propice</b>	
L'intégration du genre dans un OBF requiert l'existence d'un environnement propice positif, à savoir une volonté politique, des cadres juridiques et administratifs facteurs d'égalité hommes-femmes, et des ressources suffisantes au bon déroulement du programme.	
<b>Interventions possibles</b>	<b>Considérations et/ou méthodes disponibles</b>
<b>1.1 Engagement à établir des objectifs globaux</b>	Gagner l'adhésion et l'engagement de décideurs de haut niveau parmi les Etats membres riverains des structures des OBF tels que les commissaires auprès du bassin, comités directeurs et/ou comités consultatifs techniques.
<b>1.2 Examen des cadres institutionnels</b>	Examen et intégration d'une perspective de genre aux dispositifs institutionnels de l'OBF. L'audit de genre est un précieux outil de vérification de l'utilisation et de l'effectivité des approches basées sur le genre dans les activités des OBF.
<b>1.3 Implication dans un processus de visualisation</b>	Envisager un « exercice de visualisation » pour les commissaires auprès bassins des OBF, comités directeurs et/ou comité consultatif technique, en collaboration avec des groupes de parties prenantes clés. Les participants et participantes, d'un commun accord, doivent déterminer les bases d'un processus inclusif multipartite axé sur le genre et s'entendre sur les objectifs et actions nécessaires à son exécution.
	<b>CONSEIL :</b> Pour l'obtention de résultats plus équitables, ce processus doit être mené par un modérateur ou une modératrice indépendant/e et appuyé par des experts et expertes en genre.
<b>1.4 Elaboration d'un cadre institutionnel sensible au genre</b>	Elaboration et adoption d'une politique de promotion de l'égalité du genre, d'une stratégie axée sur le genre et d'un cadre des résultats en termes d'égalité du genre en vue de définir les résultats escomptés.
<b>1.5 Elaboration d'un plan d'action sensible au genre</b>	Mise en œuvre de la politique et de la stratégie axées sur le genre grâce à un plan d'action basé sur le genre, conditionné par la définition d'objectifs stratégiques spécifiques au genre pour la réalisation de la vision des OBF, la conception d'objectifs clairs, l'élaboration d'un budget et la définition des responsabilités et de l'imputabilité des différents acteurs et actrices impliqués en termes d'égalité du genre.
	<b>CONSEIL:</b> Les budgets sont des outils de gestion clés afin de s'assurer de l'intégration effective du genre. Ils doivent refléter l'engagement des OBF en faveur de l'intégration de la dimension de genre.

### Exemple 1 : Engagement d'ORASECOM en faveur de l'intégration du genre

Les Etats membres de la Commission du fleuve Orange-Senqu (ORASECOM) reconnaissent l'importance du genre et son interconnexion avec la gestion des ressources en eau. Ce constat est clairement apparu lors des réunions consultatives nationales et régionales qui se sont tenues dans le cadre du processus de planification de la GIRE d'ORASECOM en 2014 et s'est confirmé durant la réunion de consultation régionale d'ORASECOM en mai 2014. Lors de cette réunion, les Etats membres ont approuvé l'inclusion d'une stratégie d'intégration de la dimension de genre au plan de GIRE d'ORASECOM. La stratégie axée sur le genre d'ORASECOM fournit une série de possibles leviers à même de contribuer à une gestion durable et effective du bassin du fleuve Orange-Senqu tout en participant à la réduction des inégalités de genre dans le bassin.

### Exemple 2 : Le processus de visualisation d'OKACOM privilégie le genre et l'inclusion sociale

En mars 2015, la Commission permanente du fleuve Cubango-Okavango (OKACOM) a participé au processus de visualisation multipartite comprenant des acteurs institutionnels et des organisations de la société civile, qui a abouti à la conception d'une vision sensible au genre : *"le développement économiquement prospère, socialement juste et respectueux de l'environnement du bassin du fleuve Cubango-Okavango"*.

Grâce à ce processus de visualisation, OKACOM s'est engagée à concevoir une stratégie de promotion de l'égalité du genre impliquant activement les femmes et les hommes aux opérations de la Commission.

Les parties prenantes ont également proposé un objectif stratégique spécifique axé sur le genre pour la réalisation de la vision de l'OFB.

OKACOM s'est engagée à réexaminer ses initiatives existantes afin de s'assurer de leur conformité avec la vision et les objectifs liés au genre et à établir des plans et systèmes de compte-rendu annuels en vue d'évaluer et maintenir durablement les progrès. Ces interventions transposeront la vision de l'OFB dans des actions tangibles sur le terrain.

### Exemple 3 : Intégration du genre dans la Commission du bassin du fleuve Zambèze (ZAMCOM)

Certaines considérations sociales se sont imposées comme des éléments essentiels au développement et à la gestion durables des ressources en eau par la Commission du fleuve Zambèze. Pour les pays riverains, l'accroissement des bénéfices économiques et sociaux équitables issus des activités de développement constituent une question de sécurité nationale.

En mars 2015, ZAMCOM a nommé une conseillère chargée de soutenir l'OFB dans l'intégration du genre aux domaines prioritaires identifiés. Elle a été chargée de :

- examiner la stratégie et le plan d'exécution de GIRE de ZAMCOM et proposer des améliorations en termes d'intégration du genre.
- formuler des recommandations en faveur de l'intégration du genre dans les Comités nationaux de coordination des parties prenantes (*National Stakeholders' Coordination Committees-NASCs*) et le Comité de coordination des parties prenantes du bassin (*Basin Wide Stakeholders' Coordination Committee –BASC*).
- et d'élaborer une stratégie de genre pour ZAMCOM.

Ces activités devraient permettre de renforcer l'aptitude de la Commission des Cours d'eau (*Watercourse Commission*) à promouvoir un environnement propice permettant à tous les partenaires, hommes et femmes, de contribuer au développement et à la gestion durables des ressources en eau et à tirer profit de leurs bénéfices.

Intervention ciblée 2 : Sensibilisation et renforcement des capacités en matière d'intégration du genre au sein des structures des OBF	
Interventions possibles	Considérations et/ou méthodes disponibles
2.1 Sensibilisation et renforcement des capacités en matière d'intégration du genre au niveau politique et opérationnel des OBF	<p>Renforcer la sensibilisation à l'égard de l'intégration du genre au sein des structures des OBF.</p> <p>Organisation de programmes de formation à tous les niveaux de la préparation, exécution, suivi-évaluation du projet. Ceux-ci doivent intégrer la sensibilisation, le renforcement des capacités et le perfectionnement du leadership.</p> <p>Renforcement des capacités comportant des programmes de formation en planification et analyse selon le genre pour le personnel de la Commission du bassin du fleuve, les commissaires auprès du bassin ou les groupes techniques consultatifs, le personnel technique clé et les responsables de l'exécution des projets dans le bassin.</p> <p>A un autre niveau, un projet pilote de formation des chargés/ées de projet à l'analyse selon le genre sur le plan pratique et de formation à la dimension de genre pour un noyau de fonctionnaires riverains d'agences impliquées choisies.</p>
	<p><b>CONSEIL :</b> L'Intégration de la Dimension de Genre dans la SADC au sein du plan de renforcement des capacités du secteur de l'eau de la SADC peut servir de guide dans le cadre de plusieurs activités de formation qu'un OBF peut déployer. Le plan met également en évidence plusieurs groupes cibles et méthodologies pour les activités de formation.</p>

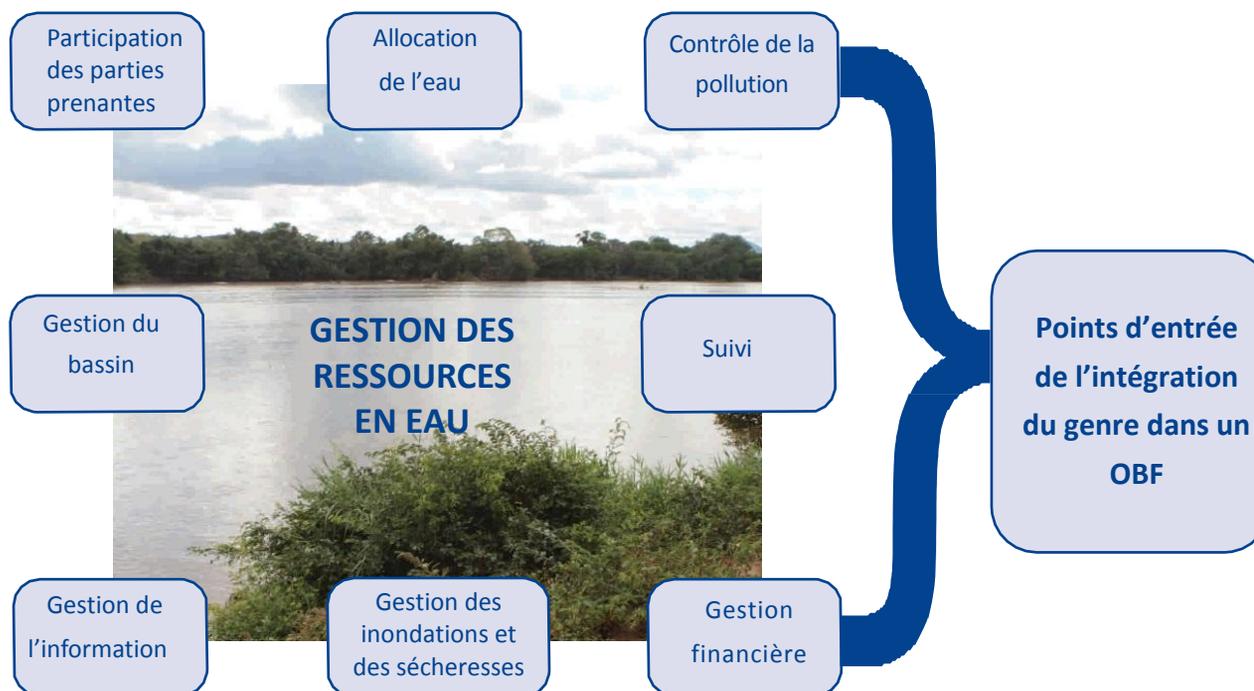


Les femmes et la gestion de l'eau.

**Intervention ciblée 3 : Utilisation d'une approche axée sur le genre dans l'exécution des fonctions clés de gestion des ressources en eau des OBF. Chacune des fonctions de gestion des ressources en eau présente une opportunité pour une OBF d'intégrer la dimension de genre, tel que le montre le diagramme schématique ci-dessous.**

Interventions possibles	Considérations et/ou méthodes disponibles
<p><b>3.1 Exécuter les fonctions clés liées aux ressources en eau dans le cadre d'une approche axée sur le genre</b></p>	<p>Collecter des données ventilées par genre et utiliser une approche axée sur le genre et l'autonomisation afin de comprendre de quelle manière les rôles respectifs des femmes et des hommes affectent les ressources en eau.</p> <p>Travailler, entre autres parties prenantes, avec des femmes et des hommes au niveau local afin de trouver des solutions créatives satisfaisantes à la fois pour la population et pour les ressources du bassin. Employer l'analyse et des méthodes participatives basées sur le genre afin de déterminer qui participe aux programmes et institutions liés à l'eau, qui en tire profit, qui est négativement affecté et dans quelle mesure.</p> <p>Analyser qui tire profit des investissements réalisés dans les services liés à l'eau, qui paie pour ces bénéfices et qui en reste exclu.</p> <p>Prendre des décisions d'investissement basées sur les spécificités de genre et faire des choix technologiques justifiés suite à une série de consultations réalisées auprès de différents types d'usagers et bénéficiaires hommes et femmes. Promouvoir des systèmes d'information transparents collectant des données ventilées par genre, et la participation des femmes et des hommes à la gestion des ressources en eau.</p> <p>Encourager l'auto-responsabilisation grâce à des systèmes de gestion capables de reconnaître, respecter et utiliser les compétences et le savoir-faire des femmes et des hommes.</p>

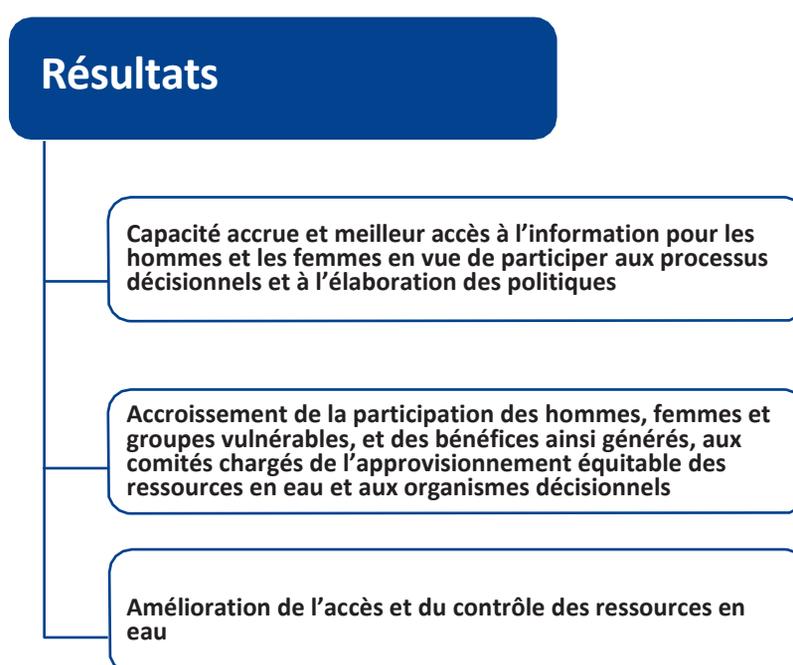
**Figure 1 : Fonctions clés de gestion des ressources en eau des OBF**



Intervention ciblée 4 : Ecoute et inclusion des voix des hommes et des femmes pauvres dans les processus de dialogue multipartite et décisionnels	
Les processus participatifs n'identifient pas automatiquement les inégalités et différences femmes-hommes. L'intégration du genre permettra aux planificateurs/trices et gestionnaires des ressources en eau de considérer l'ensemble des perspectives, besoins et inquiétudes spécifiques aux hommes, femmes et groupes marginalisés.	
Interventions possibles	Considérations et/ou méthodes disponibles
4.1 Effectuer des analyses de la dimension de genre et des parties prenantes	Les analyses de genre et des parties prenantes sont de précieux instruments permettant d'identifier les besoins et priorités des groupes marginalisés et de disposer de sources de données relatives aux déséquilibres de pouvoir chez les parties prenantes. Ces analyses peuvent être réalisées grâce à des méthodologies participatives telles que les entretiens ou les discussions de groupes. Tenir compte des déséquilibres de pouvoir dans les relations au sein des communautés, ménages et familles, des différentes contraintes à la participation, des différentes aptitudes à participer et des bénéfices perçus de la participation.
4.2 Création d'opportunités pour toutes les parties prenantes aux politiques et activités de gestion de l'eau	Identifier les obstacles et possibilités de participation effective des genres, une attention toute particulière étant accordée aux groupes vulnérables. Solliciter les priorités, préoccupations et opinions des groupes les plus vulnérables et favoriser un environnement propice à leur intégration au processus de dialogue.
4.3 Renforcement des capacités de promotion des structures inclusives	Accroître les capacités des communautés locales afin de leur permettre de concrètement participer au dialogue et aux processus décisionnels.
	<b>CONSEIL :</b> Le guide de la SADC de participation des parties prenantes destiné aux OBF, et les feuilles de route relatives à la participation des parties prenantes du bassin seront de précieux outils de soutien à l'intervention ciblée 4.

La création d'opportunités, pour toutes les parties prenantes, de participer aux politiques et activités de gestion des ressources en eau suppose un réel pas en avant dans la représentation équitable des hommes et des femmes pauvres, ainsi que des autres groupes désavantagés, lors de la tenue des dialogues multipartites dans la SADC (Figure 2).

**Figure 2 : Résultats clés en matière d'intégration du genre dans les processus de dialogue du bassin**



### Encadré 1 : Evaluer les impacts du développement de l'énergie hydraulique grâce à une approche axée sur le genre

Bien que le développement de l'énergie hydraulique présente généralement des avantages significatifs pour les communautés, régions et pays concernés, il peut également avoir des répercussions écologiques et donc des conséquences socioéconomiques. La distribution des impacts est généralement inégale, non seulement entre les différentes communautés et groupes de parties prenantes, mais tout particulièrement entre les femmes et les hommes. Des altérations dans la disponibilité des ressources en eau, par exemple, auront des retombées négatives sur les femmes chargées d'alimenter leur famille en eau. Si elles doivent consacrer davantage de temps à la collecte de l'eau, leur aptitude à participer à la vie communautaire ou à générer des revenus issus d'autres activités sera réduite.

De même, la propagation de maladies d'origine hydrique générée par une altération du débit des cours d'eau affecte davantage les femmes, principales responsables de la santé de leur famille.

La Commission Mondiale des Barrages (WCD) a insisté sur le fait qu'ignorer les spécificités de genre intrinsèques de la plupart des projets d'énergie hydraulique contribuait à l'accroissement des disparités de genre en imposant une part disproportionnée des coûts sociaux aux femmes, sans pour autant leur accorder une part équitable des bénéfices en résultant.

#### Intervention ciblée 5 : Intégration du genre dans le cycle d'un projet

Chaque étape du cycle d'un projet doit être envisagée dans une optique de genre afin de garantir la prise en compte du genre dans les phases de planification, exécution, suivi-évaluation et compte-rendu.

Interventions possibles	Considérations et/ou méthodes disponibles
5.1 Effectuer une analyse selon le genre	<p>Sélection d'une méthodologie adaptée à l'analyse de genre. Les méthodologies comprennent des études documentaires, consultations ou recherches approfondies telles que des enquêtes auprès des communautés et des évaluations sur le terrain.</p> <p><b>CONSEIL :</b> Utiliser des outils d'évaluation basés sur le genre afin de recueillir des informations sur certaines problématiques, par exemple les intérêts et perceptions des femmes et des hommes des problèmes liés à l'eau, leur contrôle et accès aux ressources d'eau potable et les systèmes d'approvisionnement en eau, leurs besoins, demandes, pratiques et opinions en matière d'infrastructures.</p>
5.2 Formulation de programmes/objectifs des projets	Répondre aux besoins et préoccupations des femmes, hommes et populations vulnérables, dont un engagement global à effectuer des changements dans les institutions ou structures et mécanismes institutionnels, les attitudes ou autres facteurs entravant l'égalité du genre.
5.3 Formulation des résultats des programmes/projets	Se concentrer sur les changements concrets introduits par le programme / projet.
5.4 Formulation des réalisations des programmes/projets	S'assurer que les réalisations escomptées sont cohérentes avec les besoins des groupes, hommes et femmes confondus.
5.5 Formulation des activités des programmes/projets	Considérer les bénéfices financiers et humains que chaque option sera susceptible d'apporter aux hommes, femmes et populations vulnérables. Il convient de bien comprendre la perception des parties prenantes des options en termes de coûts, bénéfices, acceptabilité et aspect pratique.
5.6 Identification des hypothèses et des risques	Identifier les obstacles de genre à la pleine participation des femmes, hommes et populations vulnérables au programme/projet. L'équipe de gestion du projet doit tenir compte de chacun des risques d'accroissement involontaire des inégalités, disparités de genre ou de la discrimination à l'égard de l'un des deux sexes. Une fois ces risques identifiés, l'équipe de gestion du projet doit mettre en place des contre-mesures afin d'éliminer ou atténuer les impacts.
5.7 Exécution des programmes	Garantir la pleine participation des femmes et des hommes à tous les niveaux, c'est-à-dire la participation de toutes et tous à la mise en œuvre des activités et au partage des responsabilités dans les postes de gestion clés.

<b>5.7 Exécution des programmes</b>	<b>CONSEIL :</b> La participation des femmes ne doit pas supposer une charge supplémentaire de travail et/ou se faire aux dépens de leur santé. De même, la participation ne se mesure pas exclusivement en termes de chiffres ; les femmes doivent être en mesure d'influencer directement les décisions concernant la <b>gestion</b> d'un projet ou programme.
<b>5.8 Suivi</b>	Développer des capacités suffisantes pour la collecte d'informations ventilées par genre et pour l'élaboration d'analyses selon le genre. Collecter des données ventilées par genre et les utiliser comme moyen de vérification (par le biais d'évaluations participatives prévoyant des entretiens et des discussions de groupes en vue de collecter des données).
<b>5.9 Evaluation</b>	Evaluer les changements positifs et négatifs générés suite à la participation aussi bien des femmes que des hommes.
<b>5.10 Compte-rendu</b>	Examiner les dispositifs institutionnels de compte-rendu et intégrer la dimension de genre aux formats de compte-rendu à tous les échelons.

#### **Exemple 4 : Approche axée sur le genre de la protection des mangroves, Tanzanie**

Dans la région côtière de Tanga, en Tanzanie, les hommes ont participé à des activités de pêche et de plantation de noix de coco et noix de cajou entre autres, qui pouvaient être vendues. Pour leur part, les femmes ramassaient de petites crevettes et plantaient du riz. Jusqu'en 1996, les femmes étaient les personnes les plus pauvres des villages étudiés par une équipe envoyée par le Gouvernement de Tanzanie et l'Union internationale pour la conservation de la nature (International Union for Conservation of Nature - IUCN).

L'étude s'inscrivait dans un effort de soutien aux populations locales à trouver davantage de moyens durables de tirer profit de l'environnement côtier et de protéger les mangroves vitales pour la sauvegarde des ressources en eau douce. L'étude a démontré que les femmes ne participaient pas aux réunions. En réponse à cette observation, des réunions spéciales ont été organisées avec les femmes afin d'analyser aussi bien les conséquences que les causes de cette non-participation. Il en est ressorti un certain nombre de raisons, principalement l'absence de valeur accordée à leur contribution. Les femmes n'avaient par conséquent aucune motivation à vouloir participer à ces réunions. La seconde raison était le moment de la réunion, généralement à des heures inadaptées. Les femmes déploraient également l'absence d'information claire concernant les réunions.

A la suite de cette requête, les réunions ont été convenues avec les femmes et les hommes afin de les sensibiliser à l'importance de la participation des femmes et des hommes aux réunions et aux plateformes de consultation publique, l'objectif étant d'identifier des solutions sur le long terme à la destruction des mangroves. Cela s'est traduit par une participation des femmes aux activités de planification et suivi-évaluation et par leur engagement actif dans la formulation d'accords de gestion de la pêche.

Les activités illégales d'abattage de mangroves et les pratiques de pêche destructrice, dont la pêche à la dynamite, ont décliné grâce aux efforts communs des villageois et grâce à un programme de renouvellement volontaire des plantations de mangroves et de désherbage.

Dans les villages pilotes aujourd'hui, aussi bien les comités environnementaux que de gestion des villages respectent davantage l'équilibre hommes-femmes. L'amélioration de la sensibilisation, participation et motivation fondées sur le genre ont renforcé la confiance en soi des femmes, et certaines d'entre elles participent aujourd'hui activement à des activités typiquement masculines telles que les patrouilles de villages. Le changement est attribué aux formations, ateliers et voyages d'études ciblés auxquels ont participé aussi bien les femmes que les hommes.

La promotion, la coordination et le suivi de l'exécution de la stratégie et du plan d'action fondés sur le genre d'un OBF sont les responsabilités principales de son secrétariat, notamment au travers de la coordination et facilitation des ressources aux diverses activités. Cependant, les Etats membres de chaque bassin sont également responsables de l'application des orientations stratégiques générales des principes directeurs dans le cadre de leurs programmes et projets respectifs. Enfin, la durabilité de l'intégration du genre sur le long terme en tant que stratégie est évaluée au regard des points suivants :

1. Degré de soutien apporté par l'environnement institutionnel dans lequel l'intégration du genre va être réalisée,
2. Degré de connexion entre l'intégration du genre et le système fondamental de gestion basé sur le genre à même de fournir une orientation stratégique et un soutien,
3. Niveau de coopération entre l'OBF, les Points focaux existants pour l'égalité des genres (PFG) des départements de l'Eau de chaque Etat membre de la SADC, les personnes impliquées au sein des ministères de l'Egalité entre les Sexes et les organisations de la société civile collaborant avec les gouvernements dans le secteur du genre et de l'eau au sein des Etats membres. Les PFG fournissent un important point d'accès pour l'intégration du genre dans le secteur de l'eau et peuvent jouer un rôle de catalyseur de l'intégration du genre dans les activités spécifiques énoncées dans les plans du bassin de l'OBF.

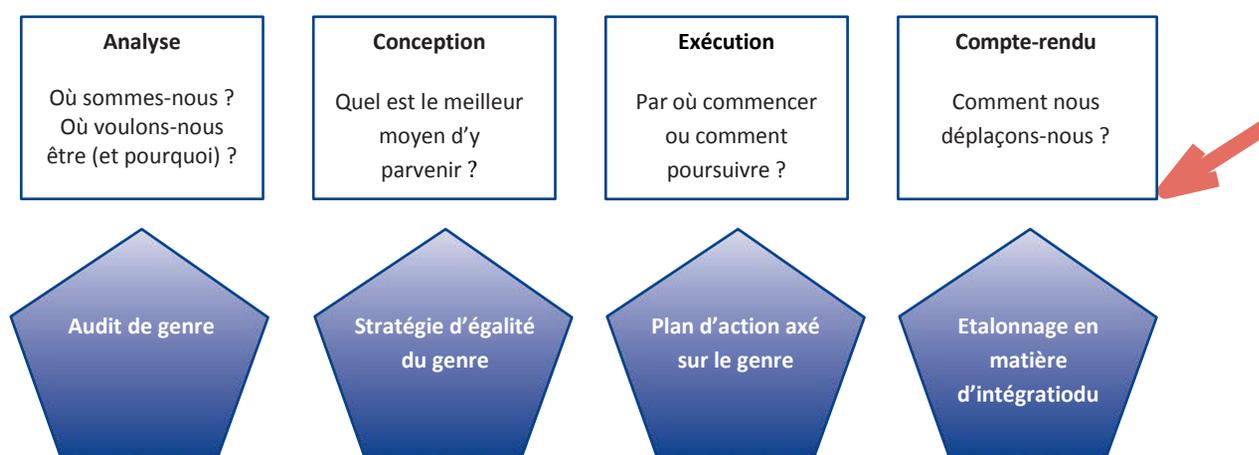
L'exécution des principes directeurs de l'intégration de la dimension de genre de la SADC dans les OBF appelle à une étroite collaboration entre les différentes institutions et parties prenantes actives dans le domaine de l'égalité du genre telles que les PFG, les ministères compétents en matière de Genre, les organisations de la société civile et les experts chargés du genre et de l'eau.



Femme à la collecte de l'eau

L'étalonnage des efforts d'intégration du genre consiste à mesurer la qualité des politiques, programmes, stratégies et pratiques des organisations et de les comparer avec des indicateurs standards ou similaires appliqués dans d'autres organisations. Dans le contexte d'un organisme de bassin fluvial, l'étalonnage permet à un OBF d'identifier les domaines appelant des améliorations et de surveiller l'efficacité de ses stratégies en faveur de l'égalité du genre dans le temps. Le renforcement de la surveillance grâce à de meilleures procédures de suivi-évaluation, audit et compte-rendu s'avère essentiel afin de garantir la responsabilité de l'ensemble du personnel des OBF, y compris des cadres supérieurs et intermédiaires, en termes de résultats obtenus en matière d'intégration du genre.

**Figure 3 :Processus de changement graduel en matière d'intégration du genre**



L'étalonnage est étroitement lié à l'élaboration d'un système de suivi à même d'enregistrer, analyser et documenter les intrants, résultats, processus et impacts sous forme de données ventilées par genre. Lorsque les données recueillies sont ainsi ventilées, il est alors possible d'évaluer les impacts positifs et négatifs des décisions de gestion des programmes axées sur le genre sur les femmes et les hommes, les riches et les pauvres et d'appuyer des décisions éclairées pour les programmes futurs.

Le suivi de l'exécution et des progrès dans la réalisation des objectifs de genre requiert la fixation de cibles et l'élaboration d'indicateurs de contrôle des résultats et des réalisations spécifiques obtenus. Les OBF peuvent utiliser des fiches de contrôle et des tableaux de bord pour mesurer la conformité aux procédures sensibles au genre telles que l'analyse, la planification ou l'allocation de ressources basées sur le genre. Concernant ces dernières, les cibles et indicateurs doivent permettre de contrôler le degré d'intégration du genre au processus.

Dans les deux cas, les indicateurs ne doivent pas uniquement mesurer le nombre de femmes participant aux différentes activités, mais doivent être définis de manière à évaluer les impacts concrets du programme sur les femmes et les hommes, la manière dont les réalisations ont affecté leur charge de travail, leur capacité à bénéficier d'un accès équitable aux ressources essentielles, contribué à la satisfaction de leurs besoins respectifs et la manière dont ils ont transformé les relations de pouvoir et accru l'autonomisation des populations. Le tableau 2 ci-dessous présente des exemples d'indicateurs d'égalité et d'équité de genre. Ils sont adaptables aux spécificités de chaque OBF.

### Encadré 2 : Conseils pour un suivi et un étalonnage effectifs

- Tenir compte d'une combinaison de données qualitatives et quantitatives pour l'obtention de données plus riches.
- Dans la mesure du possible, employer des approches participatives, notamment pour définir les indicateurs de genre.
- Utiliser des indicateurs ventilés par genre pour l'évaluation des résultats et impacts de l'intégration du genre à court terme.
- Soutenir et renforcer les bureaux locaux de statistiques afin d'obtenir des données ventilées par

Tableau 2 : Exemples d'indicateurs

Domaines stratégiques	Indicateurs
<b>Niveau politique</b>	Existence d'une politique de genre au sein de l'OBF. Existence d'objectifs spécifiques liés au genre au sein de l'OBF.
<b>Niveau opérationnel</b>	Degré de connaissance et d'utilisation des concepts et cadres en faveur des pauvres et sensibles aux spécificités de genre du personnel de gestion de l'OBF et des unités de gestion des projets chargées de l'exécution des projets dans le bassin. Nombre d'activités dans le plan d'action axé sur le genre mises en œuvre. Nombre de programmes du bassin conçus à partir des besoins des hommes, des femmes et des populations vulnérables. Degré d'élaboration et d'inclusion de normes et principes en faveur de l'égalité hommes-femmes dans le fonctionnement et les pratiques de l'OBF et de ses programmes affiliés.
<b>Renforcement des voix des hommes et des femmes</b>	Proportion de femmes et de populations vulnérables ayant acquis de meilleures compétences en gestion et participation aux activités du bassin. Pourcentage d'hommes et de femmes associés à la planification, gestion, exécution et suivi-évaluation des programmes du bassin. Part des contributions des femmes et des hommes aux réunions de prise de décision. Pourcentage de décisions adoptées suite à des contributions de femmes et d'hommes lors des réunions des comités du bassin. Nombre d'hommes / femmes et populations vulnérables participant aux processus de dialogue multipartite du bassin.
<b>Renforcement des capacités</b>	Renforcement de la capacité de collecte de données ventilées par genre des membres du personnel de l'OBF et de l'Unité de gestion du projet. Nombre d'activités de formation promouvant l'égalité du genre dans les activités de planification, gestion et dans l'utilisation des ressources en eau. Nombre d'activités de formation intégrant une dimension de genre.

AMCOW. 2011. AMCOW Policy and Strategy for Mainstreaming Gender in the Water Sector in Africa.

CapNet UNDP et GWA. 2013. Why Gender Matters in IWRM: A Tutorial for Water Managers

Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit Transboundary Water Management in the SADC Region. 2014. Gender-Sensitive Transboundary River Basin Management and the Role of River Basin Organizations (RBOs).

GFA Consulting Group GmbH. 2013. Transboundary Water Management in SADC, Gender Mainstreaming. Status of Gender Mainstreaming in the Orange Senqu River Basin: Short-Term Mission Report.

GFA Consulting Group GmbH. 2013. Transboundary Water Management in SADC. Gender Mainstreaming. Status of Gender Mainstreaming in the Zambezi Water Course Commission: Short-Term Mission Report.

Linköping University. 2000. Mainstreaming Gender in Water Resources Management, Why and How: Background Paper for the World Vision Process.

Orange-Senqu River Commission. 2015. Integrated Water Resources Management: Preliminary Gender Mainstreaming Strategy.

SADC Gender Unit. 2007. Regional Gender Policy.

SADC Gender Unit. 2009. SADC Gender Mainstreaming Resource Kit.

SADC Infrastructure and Services Directorate. 2005. Regional Water Policy.

SADC Infrastructure and Services Directorate. 2007. Regional Water Policy and Strategy.

SADC Infrastructure and Services Directorate. 2010. SADC Guidelines for Strengthening River Basin Organisations: Stakeholder Participation.

SADC Infrastructure and Services Directorate. 2014. SADC Handbook on Mainstreaming Gender in the Water Sector.

SIDA Dept. for Natural Resources and the Environment. 1997. A Gender Perspective in the Water Resources Management Sector, Handbook for Mainstreaming.

ONU-HABITAT. 2006. Framework for Gender Mainstreaming Water and Sanitation for Cities.

Programme des Nations Unies pour le Développement. 2007. Gender Issues and Advancement of Women: Gender

Mainstreaming a Key Driver of Development in Environment & Energy: Training Manual.

United Nations Office of the Special Adviser on Gender Issues. 2002. Gender Mainstreaming: an Overview.

World Bank Water and Sanitation Program. 2010. Mainstreaming Gender in Water and Sanitation, Gender in Water and Sanitation Working Paper.

Publié par :

Secrétariat de la SADC

Direction des Infrastructures et Services

Secteur de l'Eau

Private Bag 0095

Gaborone, Botswana

Principes directeurs du renforcement des Organismes de Bassins Fluviaux ; Intégration de la dimension de genre dans les OBF de la SADC

© SADC 2015



Secrétariat de la SADC  
Direction des Infrastructure et Services  
Secteur de l'Eau  
Private Bag 0095  
Gaborone, Botswana  
[www.sadc.int](http://www.sadc.int)