



**OBSERVATOIRE  
DU SAHARA  
ET DU SAHEL**

# **POLITIQUE DE GENRE**

**Mai 2023**

---

## TABLE DES MATIERES

Acronymes .....	4
Définitions.....	4
1- Introduction.....	6
2- Raison d'être .....	8
3- Objectifs.....	8
4- Champs d'application .....	9
4.1- Au niveau institutionnel .....	9
4.2- Au niveau des projets .....	10
5- Plan d'action opérationnel.....	11
5.1- Axe 1 - Renforcer la sensibilisation et la communication sur les enjeux liés au genre .....	11
5.2- Axe 2 - Renforcer les mécanismes institutionnels pour une meilleure compréhension des enjeux liés au genre .....	11
5.3- Axe 3 - Renforcer les capacités de promotion de l'intégration des genres dans les projets et les programmes de l'OSS .....	12
5.4- Axe 4 – Suivi et Evaluation .....	12
6- Date d'entrée en vigueur et révision .....	12

## ACRONYMES

<b>CCNUCC</b>	Convention-cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques
<b>CEDEAO</b>	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
<b>GEARI</b>	Egalité des Sexes et Institutions Régionales Africaines
<b>FA</b>	Fonds d'Adaptation
<b>FVC</b>	Fonds Vert pour le Climat
<b>NEPAD</b>	Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique
<b>OSS</b>	Observatoire du Sahara et du Sahel
<b>UCGTD</b>	Unité de Conformité à la Gouvernance et de Traitement des Doléances

## DEFINITIONS<sup>1,2</sup>

**Autonomisation** : Processus consistant à accroître la capacité d'une personne à exercer un contrôle sur sa vie et à faire des choix stratégiques, par l'amélioration des possibilités de participation et de prise de décision dans divers aspects de sa vie.

**Discrimination** : Discrimination fondée sur le sexe qui consiste à traiter les personnes différemment pour cette raison. Cela peut conduire à des préjugés systématiques et structurels contre les femmes, dans des domaines tels que la répartition des revenus, l'accès aux ressources et la participation à la prise de décisions.

**Égalité des genres** : L'égalité des droits et des responsabilités est garantie à tous, hommes et femmes, avec la possibilité de voir leurs intérêts, besoins et priorités respectifs pris en compte. Il ne s'agit pas seulement de promouvoir les droits des femmes, mais également d'impliquer le sexe masculin dans le changement des rôles de genre, et dans la promotion de l'égalité des sexes.

**Équité de genre** : Traitement juste, équitable et impartial des personnes, hommes et femmes, contribuant ainsi à éliminer les préjugés ou les désavantages sociaux, fondés sur les rôles et les normes sociaux, ou sur les différences entre les sexes. L'équité de genre est nécessaire, car elle tient compte des besoins particuliers de chaque genre, des barrières culturelles, et des discriminations, qui ont affecté des groupes spécifiques par le passé.

**Genre** : Attentes, comportements, attributs et droits socialement déterminés, considérés comme appropriés pour les femmes et les filles, ainsi que pour les hommes et les garçons, dans une société et à une époque donnée. Les rôles de genre concernent également les relations entre les hommes et les femmes, ainsi que celles entre les femmes, et celles entre les hommes. Ces attentes sociales et ces relations sont façonnées par des processus de socialisation, dépendent du contexte, et sont sujettes à changement. Le genre détermine ce qui est considéré comme souhaitable, permis et valorisé pour les individus, dans un contexte social donné.

**Indicateur d'égalité des genres** : Chiffre, fait, ou perception, indiquant dans quelle mesure un programme ou un projet atteint ses objectifs et améliore l'équité entre les sexes.

**Inégalité de genre** : Différences existantes entre les hommes et les femmes, en termes d'accès aux ressources, de statut, et de bien-être, généralement au profit des hommes, et souvent institutionnalisés par les lois et les coutumes.

**Intégration de la dimension de genre** : Processus d'identification, de prise en compte, et d'intégration des besoins et des intérêts des femmes et des hommes, dans tout programme, et toute politique, stratégie, activité administrative ou financière.

---

<sup>1</sup> [https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/04/OPG-Annex-4\\_GP-and-GAP\\_approved-March2021pdf-1.pdf](https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/04/OPG-Annex-4_GP-and-GAP_approved-March2021pdf-1.pdf)

<sup>2</sup> <https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/10000003-EN-THE-GENDER-POLICY.PDF>

**Répartition des tâches basée sur le genre :** Système social global où les deux genres jouent un ensemble de rôles. Cette division n'est pas fondée sur les aptitudes mais sur le sexe. La division sexuée du travail est un enjeu essentiel des relations sociales sexuées, pour légitimer les rapports hiérarchiques entre les hommes et les femmes.

**Sensibilisation à l'égalité des genres :** Capacité de reconnaître les besoins et les limites hommes-femmes, ainsi que les différentes perspectives et préférences des hommes et des femmes, qui découlent de leurs différents contextes et expériences sociaux.

**Unité de Conformité à la Gouvernance et de Traitement des Doléances (UCGTD) :** Organe indépendant au sein de l'OSS qui relève directement du Secrétaire Exécutif. Il est chargé de veiller au respect des principes de gouvernance et des réglementations. Il supervise la mise en œuvre des politiques et procédures de l'OSS et traite les plaintes ou réclamations soulevées par les parties prenantes, les partenaires ou toute personne ou entité travaillant ou impliquée dans les activités de l'OSS. Cette unité joue un rôle crucial dans la promotion de la transparence, de la responsabilité et de la conduite éthique, tout en gérant et résolvant efficacement les plaintes ou les différends pouvant survenir au sein de l'organisation.

## I- INTRODUCTION

L'égalité des sexes est une condition préalable essentielle à la réalisation des objectifs de développement. Cependant, l'inégalité entre les sexes demeure un obstacle majeur à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté dans le domaine d'action de l'Observatoire du Sahara et du Sahel (OSS) (ci-après également dénommée "Observatoire"). Dans de nombreuses sociétés, les hommes jouissent de plus de droits, de responsabilités, d'opportunités et d'avantages que les femmes.

La persistance de l'inégalité entre les sexes est considérée comme préjudiciable, à la fois au droit et au progrès économique et social. Il est donc jugé nécessaire de rechercher des opportunités de développement humain pour les femmes et les hommes, par des politiques efficaces et des investissements soutenus dans le but de réduire les inégalités en Afrique.

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

Les objectifs d'égalité des sexes en Afrique<sup>3</sup> reflètent une vision forte et pleine d'espoir pour un continent, où les femmes et les hommes ont des droits égaux, à savoir i) l'égalité d'accès à la justice et 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 moyens de production et aux moyens d'action, iv) l'égalité de rémunération, et v) l'égalité des chances de participer à la création de richesse.

Conformément aux engagements internationaux, et afin de relever les grands défis liés au genre, les organisations africaines s'efforcent d'instaurer l'égalité des sexes, et de garantir la pleine application des droits des femmes. Des réunions internationales et des événements majeurs ont souligné l'urgence d'institutionnaliser la Politique du Genre dans les politiques et programmes régionaux, sous-régionaux et nationaux. Les engagements et instruments internationaux ayant inspiré la Politique de Genre de l'OSS, sont les suivants :

- Les Objectifs du Millénaire pour le Développement, convertis en Objectifs de Développement Durable depuis 2015 ;
- La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples de 1981, et les droits spécifiques des femmes, objet d'un protocole additionnel en 2003 ;
- La Déclaration Solennelle des Chefs d'Etats de l'Union Africaine sur la parité hommes-femmes en Afrique, en juillet 2004 ;
- La Politique de Genre de l'Union Africaine en décembre 2008 ;

---

<sup>3</sup>[https://www.usip.org/sites/default/files/Gender/African\\_Union\\_Gender\\_Policy\\_2009.pdf](https://www.usip.org/sites/default/files/Gender/African_Union_Gender_Policy_2009.pdf)

- Le Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD), qui considère l'égalité des sexes comme un domaine d'intervention majeur, susceptible de conduire à une croissance économique durable et à la réduction de la pauvreté ;
- La Politique de Genre de la CEDEAO et tous ses instruments de mise en œuvre ;
- La Politiques de Genre de quelques pays du champ d'action de l'OSS.

Depuis les années 1990, l'OSS a contribué à un grand nombre d'analyses et d'études consacrées à l'égalité des sexes, en particulier au rôle de la femme dans le domaine de l'environnement. En sa qualité d'institution régionale, l'Observatoire se voit bien placé pour diffuser la notion de genre.

Dans le cadre du projet Égalité des Genres et Institutions Régionales Africaines (GEARI), il a également été décidé d'intégrer le genre dans les programmes OSS en janvier 2011. Ainsi, l'OSS s'est fixé pour objectif d'intégrer progressivement la dimension de genre dans l'ensemble de ses unités (Terre, Climat, Eau, etc.) et projets. Cette tâche repose sur les responsables de la mise en œuvre du programme, et est effectuée avec le soutien du Point Focal de Genre, qui veille à ce que l'égalité des sexes soit d'actualité dans les programmes de l'OSS.

Cette Politique permettra à l'Observatoire de favoriser l'intégration du concept de Genre dans ses activités, et de rendre ses interventions plus efficaces, efficientes et pertinentes, tout en répondant aux principaux besoins et aspirations des femmes et des hommes.

Cette Politique précise l'objectif et la vision de l'OSS en termes d'équité entre les sexes, et décrit un cadre de responsabilité, pour assurer le suivi de la Politique et l'atteinte des résultats. Elle accompagne et complète la politique environnementale et sociale de l'OSS.

En adoptant la Politique de Genre, l'OSS s'engage à :

- Créer un environnement favorable au Genre et durable;
- Mettre en place un cadre et des mécanismes, pour lutter contre la discrimination et assurer l'égalité des sexes ;
- Mobiliser les partenaires et les ressources, pour l'application effective de la Politique de Genre ;
- Rationaliser et harmoniser les documents et programmes stratégiques de l'OSS relatifs au genre ;
- Renforcer les capacités du personnel et des experts de l'OSS impliqués dans l'intégration du genre ;
- S'efforcer d'intégrer l'aspect Genre dans tous ses programmes, projets et activités.

## II- RAISON D'ETRE

L'inégalité entre les sexes est l'un des enjeux mondiaux les plus importants de l'heure. Plusieurs organisations internationales, dont la CCNUCC<sup>4</sup> ainsi que des Fonds Climat comme le FA<sup>5,6</sup> et le GCF<sup>7</sup>, ont souligné l'importance de relever ce défi et ont reconnu le rôle crucial des femmes dans le développement communautaire et l'importance d'une participation égale dans la prise de décision, afin de parvenir à un développement durable.

Dans cette optique, la politique de l'OSS en matière de genre (ci-après dénommée "la politique") reconnaît le lien intrinsèque entre les écosystèmes et les ressources naturelles, d'une part, et les sociétés et les populations, d'autre part., avec un accent particulier sur l'équité entre les sexes. Elle incarne cet engagement en faisant de l'égalité des sexes un élément clé de sa Stratégie 2030<sup>8</sup>.

Cette Politique admet que les avantages tirés des projets sur le changement climatique auraient un impact plus important et une plus grande efficacité, si l'accent était davantage mis sur l'autonomisation des femmes et des communautés vulnérables. Aussi, reconnaître l'importance de ces deux composantes sociales, est un facteur prédominant pour assurer la réussite des projets mis en œuvre.

Aussi, les femmes et les communautés vulnérables font l'objet d'une attention particulière de la part de l'OSS, et sont considérées comme groupes cibles dans les projets et programmes qu'il met en œuvre, à travers des plans de communication dédiés adaptés aux spécificités de chaque pays. Ces actions permettent aux groupes cibles vulnérables d'avoir les mêmes chances de bénéficier d'informations sur l'environnement et le changement climatique, et de partager leurs préoccupations.

La Politique de Genre doit être revue et révisée périodiquement, pour assurer son alignement sur les normes internationales et les réglementations et politiques nationales.

## III- OBJECTIFS

La Politique de Genre offre à l'OSS un cadre pour orienter ses efforts dans la réalisation de l'égalité des sexes, notamment dans l'accompagnement des femmes dans les programmes et projets qu'il mène dans son champ d'action. Cette Politique fournit aux preneurs de décision, des indicateurs pertinents et rigoureux auxquels ils devront adapter et aligner leurs politiques, stratégies et programmes dans la région.

---

<sup>4</sup><https://unfccc.int/gender>

<sup>5</sup>[https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2020/01/AFB.B.34-35.Inf\\_.1\\_Draft-of-the-Updated-Gender-Policy.pdf](https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2020/01/AFB.B.34-35.Inf_.1_Draft-of-the-Updated-Gender-Policy.pdf)

<sup>6</sup><https://www.adaptation-fund.org/document/updated-gender-policy-and-gender-action-plan/>

<sup>7</sup><https://www.greenclimate.fund/document/gender-policy>

<sup>8</sup>[http://www.oss-online.org/sites/default/files/2022-06/OSS-Strategie2030\\_En.pdf](http://www.oss-online.org/sites/default/files/2022-06/OSS-Strategie2030_En.pdf)

Par cette Politiques de Genre, l'OSS s'engage à :

- Créer un environnement favorable et durable à l'égalité des sexes, au sein de sa propre gouvernance et de son personnel, ainsi qu'au sein des programmes, projets et activités qu'il met en œuvre;
- Mettre en place un cadre et des mécanismes pour lutter contre la discrimination et assurer l'égalité des sexes ;
- Rationaliser et harmoniser les documents et programmes stratégiques de l'OSS relatifs au Genre ;
- Renforcer les capacités du personnel et des experts de l'OSS, concernés par l'intégration des genres ;
- Mobiliser les partenaires et les ressources pour la promulgation effective de la Politique de Genre.
- L'objectif global de cette politique d'égalité entre les femmes et les hommes est de promouvoir un développement participatif et équitable pour les femmes et les hommes, et de leur garantir un accès égal et équitable aux ressources et aux opportunités, dans le plein respect de leurs droits fondamentaux.

Les objectifs spécifiques de la Politique de Genre sont :

- Assurer une participation active des femmes et des hommes dans le processus de développement, et un accès égal à l'information, aux ressources et aux opportunités pour les deux sexes ;
- Veiller à ce que les femmes et les hommes aient un accès égal aux appuis, programmes et projets de l'OSS, ainsi qu'à leurs résultats et impacts (équité entre les sexes) ;
- Veiller à ce que les femmes aient les mêmes droits, pouvoirs, responsabilités et opportunités dans les opérations et les fonctions de l'OSS, que les hommes (égalité des sexes) ;
- Veiller à ce que les activités de l'OSS n'entravent pas les avancées, en matière d'égalité et d'équité entre les sexes ;
- Intégrer l'information, la sensibilisation, et la formation sur le Genre dans les projets et programmes de l'OSS.

## IV- CHAMPS D'APPLICATION

La Politiques de Genre de l'OSS vise à promouvoir davantage l'importance du Genre dans sa structure interne, ainsi que dans les programmes et projets qu'il met en œuvre. Cette Politique s'appliquera donc à deux niveaux différents, mais complémentaires :

### 4.1- Au niveau institutionnel

- **A travers un Mécanisme de Conformité** assurant la mise en œuvre effective de la Politique de Genre de l'OSS, et exigeant de son personnel qu'il applique totalement les procédures opérationnelles, les normes et les jalons établis pour intégrer la dimension de genre.

- **A travers des sessions de formation et de partage des connaissances** assurant une meilleure compréhension du concept de genre, parmi le personnel de l'OSS.
- **A travers un cadre institutionnel** visant à renforcer l'intégration de la dimension de genre dans toutes les activités de l'OSS, en produisant des rapports d'avancement sur les progrès réalisés, et en établissant des mécanismes d'évaluation indépendants, par les pairs.

#### 4.2- Au niveau des projets

- **A travers l'adaptation d'un statut légal et l'appropriation de projets et d'activités** de l'OSS, afin de changer la mentalité culturelle au niveau local et régional, et contribuer à une meilleure intégration de ces mesures d'égalité des genres dans les pratiques locales ;
- **A travers l'autonomisation économique** en fournissant aux femmes les mêmes outils que ceux des hommes, pour les aider à mener à bien leurs propres activités génératrices de revenus. ;
- **A travers le renforcement des capacités et la gestion des connaissances**, permettant à l'OSS de développer les compétences et les capacités requises, permettant de rendre compte des résultats sexospécifiques, mieux contrôler l'effet attendu, et réduire les écarts de connaissance en termes d'intégration du concept de genre par des études spécifiques et une réflexion stratégique.

La Politiques de Genre de l'OSS est animée par sa conviction profonde en l'égalité et l'équité de tous les représentants de la race humaine, et dans les valeurs et droits partagés des individus. Elle repose sur le principe que l'équité et la justice sociale sont des facteurs clé pour atteindre les objectifs de l'Observatoire, et que l'élimination de toutes les inégalités entre les sexes nécessite des actions particulières en faveur des groupes défavorisés et vulnérables.

La complémentarité entre les femmes et les hommes, depuis les activités quotidiennes jusqu'au cœur même des tâches ménagères de la famille nucléaire, est une condition primordiale pour atteindre la paix collective, qui est le fondement du développement économique et social. Aussi, cette complémentarité doit être préservée dans le plus grand respect des différences, par un consensus permanent.

A ce titre, le respect des principes de cette Politique lors de la phase de développement du projet, est une nécessité primordiale à prendre en compte, afin d'assurer une mise en œuvre réussie de toute action entreprise.

L'inégalité de genre est un véritable obstacle, pour sortir le plus grand nombre possible d'individus de la pauvreté. Aussi, les structures de l'OSS doivent scrupuleusement se conformer à cette Politique, et tout au long du processus de mise en œuvre de ses projets et programmes.

Comme indiqué ci-dessus, la vision de la Politiques de Genre de l'OSS est conforme aux principes universels des Droits de l'Homme, d'où incidence sur la réalisation des objectifs de ses activités et le choix de son programme.

De plus, la mise en œuvre de cette Politique est en harmonie avec les priorités régionales et nationales de développement et tient compte des contraintes locales, ce qui témoigne de la conformité des programmes et projets de l'OSS aux principes d'égalité des sexes.

La mise en œuvre de la Politique de Genre suit une approche spécifique, qui met l'accent sur une prise de décision saine, fondée sur des données probantes.

La réalisation de résultats significatifs et vérifiables, doit donc rester le principal moteur de la mise en œuvre de la Politique, qui exige également que les deux sexes aient des chances égales de participer activement aux consultations des Parties Prenantes, et à la prise de décisions pendant la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation des projets.

Par conséquent, l'Observatoire exige de ses partenaires de définir et attribuer des rôles et des tâches clairs pour les deux sexes, de manière à simplifier le processus de mise en œuvre de la Politique, en accroître l'efficacité, et renforcer le sentiment d'appartenance chez les Parties Prenantes.

L'OSS œuvre à maintenir la transparence dans la mise en œuvre de la politique et la présentation des résultats, ce qui contribue à instaurer la confiance et encourage davantage de participation des Partenaires techniques et financiers, des Bénéficiaires et des Parties Prenantes. L'Observatoire reconnaît également le droit des deux sexes à l'accès et à la responsabilité, dans toutes les étapes de ses programmes et projets.

## V- PLAN D'ACTION OPERATIONNEL

La mise en œuvre de la Politiques de Genre de l'OSS, repose sur un plan d'action opérationnel basé sur quatre axes.

### 5.1- Axe 1 - Renforcer la sensibilisation et la communication sur les enjeux liés au genre, en :

- Favorisant une meilleure compréhension et adhésion du personnel de l'OSS au concept de genre par des activités d'information et des ateliers de sensibilisation ;
- Améliorant la visibilité des réalisations de l'OSS sur le genre, par la production et la diffusion de supports d'information (articles, brochures, site web), avec un accent particulier sur le genre.

### 5.2- Axe 2 - Renforcer les mécanismes institutionnels pour mieux comprendre les défis confrontés par le genre, en :

- Exigeant de prendre en compte le concept de genre, dans les documents administratifs ;
- Mobilisant des ressources financières et humaines pour soutenir la mise en œuvre la Politique de Genre et celle de PEAHS (Protection contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement Sexuels) de l'OSS ;
- Travaillant en réseau avec des institutions et organisations qui partagent la dimension de Genre de l'OSS ;
- Introduisant le concept de Genre dans les plans de communication de l'OSS.

### **5.3- Axe 3 - Renforcer la capacité de promouvoir l'intégration des genres dans les projets et programmes de l'OSS, en :**

- Élaborant et en mettant en œuvre un plan de formation sur l'égalité des sexes, comportant le nombre d'ateliers organisés et le taux de participation des femmes et des hommes ;
- Produisant et dotant le personnel de l'OSS d'outils simplifiés permettant une meilleure prise en compte du concept de genre, tels que les indicateurs sexospécifiques (le nombre de femmes et d'hommes touchés par les projets et programmes, et le nombre de projets et programmes intégrant le concept de genre), à l'aide d'une base de données ventilée par sexe au niveau des projets et des programmes (créée grâce à la collecte, au traitement et à la diffusion systématique de données);
- Soutenant la conduite d'études et de recherches sur le genre, en rapport avec les principales questions abordées par l'OSS.

### **5.4- Axe 4 – Suivre et évaluer, en :**

- Assurant le suivi par l'intermédiaire de l'Unité de Conformité à la Gouvernance et Traitement des Doléances (UCGTD), des lignes directrices opérationnelles et des engagements, dans le cadre général défini par l'Observatoire ;
- Communiquant annuellement par le biais de l'UCGTD, les résultats sur l'Egalité de Genre. Cette Unité est également chargée de vérifier la mise en œuvre de la Politique de Genre au niveau de l'OSS, et de traiter les plaintes concernant les 2 genres.

## **VI- DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET REVISION**

La présente politique entrera en vigueur dès son adoption par le Conseil d'Administration et s'appliquera à tous les projets et programmes en cours de l'OSS dans la mesure du possible, et à ceux qui seront approuvés après la date d'entrée en vigueur de la présente Politique.

Cette politique restera en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit modifiée ou remplacée. Elle sera revue et mise à jour, le cas échéant