



Politique et Stratégie IBN d'Intégration du Genre

JUILLET 2012







La Déclaration Solennelle sur l'Égalité des Genres en Afrique

Nous, Chefs d'Etat et de Gouvernements des États Membres de l'Union Africaine, réunis à la Troisième Session Ordinaire à Addis-Abeba, en Ethiopie, du 6 au 8 Juillet, 2004 / Réaffirmons notre engagement au principe de l'égalité entre les genres , tel que stipulé dans l'article 4 (1), de l'Acte Constitutif de l'Union Africaine, ainsi que d'autres engagements existants, les principes et les objectifs dans les différents instruments régionaux, continentaux et internationaux relatifs aux droits de l'homme et de la femme, y compris la Plate-Forme d'Action de Dakar (1994) et de Beijing (1995), la Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDAW 1979), le Plan d'Action Africain pour Accélérer les Plates-Formes de Dakar et de Beijing pour la Promotion de la Femme (1999), le Document final de la 23ème Session Spéciale de l'Assemblée Générale des Nations Unies sur la Mise en œuvre de la Plate-Forme d'Action de Beijing (2000), la résolution 1325 de l'ONU sur les Femmes, la Paix et la Sécurité (2000 °, et le Protocole à la Charte Africaine des Droits Humains et des Peuples relatifs aux Droits des Femmes en Afrique (2003), ... Nous nous engageons à rendre compte chaque année des progrès accomplis en termes de parité des genres , de soutenir et de défendre toutes les questions soulevées dans la présente Déclaration, à la fois aux niveaux national et régional et à fournir régulièrement des mises à jour au cours de nos sessions ordinaires

Source: Assemblée de l'Union Africaine, Troisième Session Ordinaire, 6-8 Juillet, 2004 Addis-Abeba, Ethiopie.

Avant – Propos



L'Initiative du Bassin du Nil (IBN) est unique et innovatrice en ce sens qu'elle a pris une voie originale dans l'effort à contribuer à la réduction de la pauvreté. Elle cherche à concilier les intérêts locaux, nationaux, sous régionaux et régionaux des États membres par le biais d'un processus coopératif et considère, comme une question prioritaire de traiter l'interaction entre la pauvreté et la dégradation de l'environnement. L'IBN est l'un des organismes en tête, dans la région, qui s'approprie la Gestion Intégrée des Ressources en Eau (GIRE) et qui initie des stratégies et des approches inclusives et au service des pauvres.

La mission pour le développement a abouti à un consensus sur la participation des hommes et des femmes - non comme des objets de développement, mais comme des partenaires égaux - est essentielle afin d'assurer des interventions durables. L'IBN a encouragé la promotion et l'utilisation des approches sensibles au genre dans les programmes GIRE, et a élaboré une politique et une stratégie, liées à la Vision Commune de l'Initiative du Bassin du Nil (IBN) : « Pour parvenir à un développement socio-économique durable grâce à l'utilisation équitable et le bénéfice des ressources communes en eau du Bassin du Nil. »

Dans le cadre de ses efforts continus pour appuyer les stratégies d'intégration du genre, ainsi que contribuer à rendre plus efficaces les initiatives de gestions intégrées des ressources en eau, et cela depuis des années, d'importantes ressources ont été investies dans le développement de la politique et stratégie d'intégration du genre, tout en les adaptant au contexte spécifique de l'IBN, le renforcement des capacités nécessaires pour les interioriser et à développer des matériaux et des outils spécifiques pour soutenir les processus.

A travers le plaidoyer, la recherche, la documentation et la diffusion de l'information, l'IBN dans son ensemble a été à mesure d'influencer un certain nombre de discussions relatives aux politiques et ainsi de contribuer à la reconnaissance et à l'intégration des préoccupations relatives au genre dans les activités et les Initiatives du bassin du Nil. L'IBN a travaillé dans le but d'atteindre un développement social équitable et durable ; la politique de plaidoyer en faveur du genre est ainsi devenue populaire, bien que les compétences font encore défaut pour permettre une participation effective des personnes dans le travail de l'intégration du genre sur terrain. La politique et la stratégie de l'IBN sur l'intégration du genre représente une étape supplémentaire pour la sauvegarde de l'engagement du de l'IBN de consolider les acquis et de s'attaquer systématiquement aux déséquilibres entre les genres dans tous les domaines en vue de la promotion de l'égalité et de l'équité entre, les femmes et les hommes, les filles et les garçons, sans aucune forme de discrimination.

L'adoption de la politique et la stratégie de l'IBN sur l'intégration du genre est un chemin vers la réalisation concrète et la durabilité des programmes et des projets de l'IBN. La politique et la stratégie sur l'intégration du genre sera utile non seulement à l'IBN en tant qu'institution, mais aussi pour ses principales parties prenantes ; les spécialistes du genre et de l'eau, les gestionnaires de projets, les chercheurs et les universitaires concernés par les aspects du genre et de l'eau.

Travaillons tous ensemble pour la gestion pérenne des ressources en eau et le développement durable.



Dr. Wael Khairy (PhD)
Directeur Exécutif de l'IBN



Table des matières

- iv Acronyms and Abbreviations
- v Sommaire
- vii Glossaire Des Principaux Termes Et Concepts Genre
- 1 Background
- 3 **Contextes Des Politiques Et Cadres Institutionnels Au Niveau International, Régional (Afrique Et Le Bassin) Et National**
 - 3 Politiques Internationales et Engagements
 - 3 Politiques Nationales et engagements
- 4 **Genre Et Le Bassin Du Nil**
 - 4 Situation d'analyse genre dans les pays du Bassin du
 - 5 L'intégration genre à l'IBN
 - 6 Justification pour l'institutionnalisation de l'Intégration du Genre à l'IBN
 - 7 Gerer Les Ressources Du Bassin Du Nil Du Point De Vue Genre - Défis Et Opportunités
- 10 **Cadre Politique Et Strategie IBN Sur L'integration Du Genre**
 - 10 Politique, Vision, Mission, Principes et Objectifs IBN du genre
 - 11 Principes directeurs pour la mise en oeuvre de la politique et strategie IBN de l'Integration du genre
- 12 **Strategie De L'IBN Pour L'integration Du Genre**
 - 12 Stratégies IBN pour l'intégration du genre
- 15 **Cadre Institutionnel/ Mise En Oeuvre De La Politique Et Strategie IBN De L'integration Du Genre**
- 17 **Suivi- Evaluation**
- 19 **Annexes**
 - 19 Annexe I - Liste de contrôle de d'intégration n du genre au niveau de la politique dans les pays du Nil
 - 19 Annexe II: Intégration du genre dans les opérations
 - 20 Annexe III - l'intégration du genre dans les cadres de suivi et d'évaluation
 - 20 Annexe IV: Liste de controle pour la création d'autres operations clefs de l' IBN
 - 21 Annexe V: Plan D'action D'integration Du Genre, La Duree Et Le Calendrier
 - 22 Annex VI: Plan d'Action

Acronyms and Abbreviations

AMCOW	African Minister's Council on Water/ Conseil des Ministres Africains en Charges de l'Eau
AU/UA	African Union/Union Africaine
BM	Banque Mondiale
CECI	Centre d'Etudes et de Coopération Internationale
CIDA	Canadian International Development Agency
ACDI	Agence Canadienne pour le Développement International
DFID	British Department for International Development/
DBDI	Département Britannique pour le Développement International
DRC	Democratic Republic of Congo
RDC	République Démocratique du Congo
IDWSSD	International Drinking Water Supply and Sanitation Decade Décennie Internationale pour l'Approvisionnement en Eau Potable et Assainissement
GDI	Gender Related Development Index
IDG	Indice de Développement relative au Genre
GAD / GED	Gender and Development / Genre et Développement
GE	Gender Equality
EG	Egalite des Genres
GEARI	Gender Equality Project for African Regional Institutions / Projet d'Égalité du Genre dans les Institutions Régionales Africaines
GEM	Gender Empowerment Measure/ Mesures d'Amélioration du Statut de la Femme
GM	Gender Mainstreaming / Intégration du Genre
GWA	Gender and Water Alliance / Alliance pour le Gendre et l'Eau
GWG	Gender Working Group / Groupe de Travail sur le Genre
HR	Human Resource/Ressource Humaine
IRC	International Water and Sanitation Centre/ Centre International de l'Eau et d'Hygiène
ISP/PRI	Institutional Strengthening Project/Projet de Renforcement Institutionnel
GIRE	Gestion Intégrée des Ressources en Eau
MDG/OMD	Millennium Development Goals/ Objectifs du Millénaire pour le Développement
M&E/ SE	Monitoring and Evaluation/ Suivi et Evaluation
NBI/IBN	Nile Basin Initiative/ Initiative du Bassin du Nil
NBD	Nile Basin Discourse / Dialogue relative au Bassin du Nil
NBTF	Nile Basin Trust Fund/ Fonds Fiduciaire pour le Bassin du Nil
NILE- SEC	Nile Secretariat / Secrétariat du Bassin du Nil
NGO/ONG	Non-Governmental Organizations/ Organisations non Gouvernementales
ONU	Organisation des Nations Unies
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PIB	Produit Intérieur Brut
RBS	Result Based Systems/ Système basé sur les Résultats
SAPs/PASs	Subsidiary Action Programs / Programme d'Action Subsidiaries
SVP/ PVP	Shared Vision Program/ Programme de la Vision Commune
SMDD	Sommet Mondial sur le Développement Durable
TAC	Technical Advisory Committee / Comité des Conseillers Techniques
TOR/TDR	Terms of Reference/ Termes de Références
TNA	Training Needs Assessment / Formation basée sur l'Évaluation des Besoins
WID/FDD	Women In Development/ Femmes dans le Développement

Sommaire



Plusieurs rapports fournissent une forte évidence empirique montrant que la division basée sur le genre au sein du travail ainsi que les inégalités existantes ont tendance à ralentir le développement, la croissance économique et la réduction de la pauvreté. Les inégalités entre les genres souvent baissent la productivité du travail, à la fois dans le court et le long terme, et créent ainsi des inefficacités dans l'allocation du travail au sein des ménages et au niveau de l'économie en générale. Elles contribuent également à la pauvreté et à la réduction du bien-être humain. Ces résultats montrent clairement que les questions du genre sont d'une dimension importante dans la lutte contre la pauvreté, lors qu'elles sont également au cœur des engagements pris par les pays de l'IBN lors du Sommet du Millénaire des Nations Unies et à la Quatrième Conférence sur les Femmes tenue à Beijing en 1995. Bien que la nature et l'importance des questions du genre pour la réduction de la pauvreté varient d'un pays à l'autre, d'une région à une autre, d'une société à une autre, des disparités significatives du genre se retrouvent dans tous les pays. L'incorporation des questions du genre dans les actions de développement doit être attentive aux

conditions spécifiques et à la culture des pays.

L'IBN a fait des progrès au sujet de l'intégration des questions du genre dans ses programmes et projets. Malgré les progrès réalisés à ce jour dans l'intégration du genre, l'efficacité peut être améliorée en accordant une attention plus systématique et généralisée aux questions du genre, ainsi certains changements organisationnels visant à faciliter une plus grande attention au genre et aux questions de développement sont encore nécessaires. Les possibilités d'améliorer les impacts des programmes et projets par le biais de l'intégration du genre impliquent la sensibilité du projet pour les questions du genre et de la disponibilité des politiques, des processus de l'IBN et des ressources pour soutenir de telles interventions. L'IBN va travailler avec les gouvernements et la société civile afin de discerner les obstacles liés au genre et les opportunités pour la réduction de la pauvreté au sein de ses activités et ainsi contribuer au développement durable. L'IBN va ensuite identifier et appuyer les actions appropriées pour réduire ces obstacles et capitaliser sur les opportunités.

La Politique et la Stratégie de l'Intégration du genre

sont destinées à créer un environnement propice qui favorisera des stratégies spécifiques et contextuelles pour le changement des schémas du genre dans l'IBN et qui visent à s'attaquer aux problèmes de la réduction de la pauvreté, à la promotion du bien être de chacun dans l'IBN. La Politique et la Stratégie de l'Intégration du Genre sont liées à un processus de base qui consiste à travailler avec des partenaires afin de:

- Préparer une évaluation qui analyse les dimensions du développement spécifique au genre et identifier les actions prioritaires sensibles au genre, auxquelles les programmes et les projets pourraient donner des réponses à court et moyen terme,
- Élaborer et mettre en œuvre les interventions prioritaires opérationnelles qui répondent à l'analyse d'évaluation des besoins proposée à réaliser,
- Suivre la mise en œuvre ainsi que les résultats des interventions et fournir des informations en retour au processus de planification ultérieur.

Une bonne compréhension de la dimension genre est un prélude à une intervention du projet sensible au genre. Assurer le suivi pour savoir si le travail d'analyse a été mené en tenant compte des questions clés du genre est important afin d'améliorer la performance. La Politique de l'IBN et la Stratégie d'intégration du genre recommande sept formes d'appui des interventions:

- Le Point Focal Genre travaillera en collaboration avec l'Unité des Ressources Humaines de l'IBN afin d'incorporer les dimensions spécifiques au genre au sein de l'Institution et aussi avoir une politique élargie des ressources humaines, sensible au genre.
- Sensibilisation et formation du personnel en matière d'intégration des questions du genre dans les interventions.

- Production d'outils opérationnels et diffusion d'outils adaptables au contexte et des exemples de bonnes pratiques à utiliser.
- Renforcement des capacités et offre des conseils techniques aux principales parties prenantes. Les modules sélectionnés pour la formation seront disponibles et partagés.
- Les activités de sensibilisation des principales parties prenantes tout en tenant compte de leurs particularités.
- Alignement des éléments de ressources de la stratégie avec trois types de ressources:
 - Disponibiliser le budget pour faire l'intégration du genre et l'analyse basée sur le genre une priorité de l'entreprise.
 - Les responsabilités doivent être clarifiées et le Secrétariat de l'IBN sera le responsable ultime pour les résultats.
 - Les partenariats avec les organisations gouvernementales et non gouvernementales doivent être favorisés de façon à partager les ressources et encourager les synergies potentielles.
- Le suivi et l'évaluation, afin d'évaluer les progrès et améliorer l'apprentissage pour un travail de qualité. Un système efficace qui comprend une évaluation des résultats sur le terrain doit aussi être développé et faire l'objet de rapports régulièrement.

Cette politique et stratégie visent à soutenir les programmes et projets du bassin du Nil à mener à bon port les engagements pris, les politiques visant à promouvoir l'égalité des genres dans toutes les activités et maintenir le développement socio-économique en transformation organisationnelle (UNDP, Learning and information pack, 2000).

Glossaire Des Principaux Termes Et Concepts Genre



GENRE

Les attributs du genre sont des rôles socialement assignés et des relations entre les hommes et les femmes. La relation genre se rapporte à prendre des dispositions sur des questions institutionnelles et sociales plutôt que sur une relation spécifique entre certains individus mâles et femelles. Les caractéristiques genres ne sont pas naturels ou biologiques, nous ne sommes pas nés avec. Les Sociétés créent et assignent des attributs du genre pour les filles et les garçons, les hommes et les femmes et il ya souvent des pressions considérables pour se conformer à ces idées à propos du comportement.

SEXE

Les différences biologiques entre les hommes et les femmes que nous sommes nés avec et qui sont universels

ROLES DU GENRE

Ce que les femmes et les hommes sont censés faire et la façon de se comporter les uns envers les autres. Les rôles du genre sont différents selon les communautés et le monde, ils changent au fil du temps en réponse au changement des circonstances et de l'évolution des idées sur ce qui sont des comportements et des rôles acceptables et non acceptables. Les rôles du genre et les caractéristiques affectent les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes à tous les niveaux et peuvent conduire à l'inégalité des chances et des



résultats pour certains groupes.

DIVISION DU TRAVAIL

Ce concept se penche sur les différentes tâches et responsabilités exercées par les femmes ou les hommes. La répartition des activités sur base du sexe est appris et bien compris par tous les membres d'une donnée communauté / société. Le triple rôle des femmes comprend: Le travail productif (production de biens et services de consommation par le ménage ou le revenu), Travail de la reproduction (situation de procréation, le travail domestique et l'entretien du ménage) et communautaire (fourniture et l'entretien des ressources utilisé par tout le monde - l'eau, la santé, l'éducation, le leadership). Les hommes ont tendance à être plus impliqués dans la communauté et le travail productif.

RELATIONS GENRE

Les relations sociales entre les femmes et les hommes, en particulier la façon dont le pouvoir est réparti entre eux. Ils ont un impact sur la position des hommes et des femmes dans la société et ont tendance à désavantager les femmes. Les hiérarchies genre sont souvent acceptées comme «naturelles», mais ils sont socialement des relations déterminées qui sont culturellement fondées et aussi sujettes à des modifications au cours du temps.

EGALITE DU GENRE

Les similitudes et les différences entre les femmes et hommes sont reconnues et appréciées au même titre. Les hommes et les femmes jouissent d'un statut égal, de reconnaissance et de considération.

Les femmes et les hommes jouissent de :

- L'égalité des conditions pour réaliser pleinement leur potentiel et les ambitions;
- L'égalité des chances de participer et de contribuer à, et de bénéficier de ressources de la société et de son développement;
- L'égalité des libertés et de la qualité de vie;
- L'égalité des résultats dans tous les aspects de la vie

L'EQUITE DU GENRE

Le processus d'être juste envers les hommes et les femmes - comme la répartition équitable des ressources et des opportunités. L'équité peut être considérée comme le moyen et l'égalité du genre comme la finalité. Equité contribue à l'égalité.

DISPARITE GENRE

Une différence spécifique ou de l'inégalité entre les

filles et les garçons ou les hommes et les femmes par rapport à leurs conditions, ou comment ils accèdent ou bénéficient d'une ressource (par exemple accès des hommes et des femmes aux services de santé, des taux d'abandon à l'école des filles et des garçons).

STÉRÉOTYPES GENRE

Un ensemble de caractéristiques qu'un groupe particulier assigne aux femmes ou aux hommes (par exemple le travail domestique n'appartient pas à la responsabilité des hommes). Les stéréotypes genre sont souvent incorrectes (ne pas tenir compte de la capacité réelle d'un individu) et limitent généralement ce qu'une personne est autorisée et devrait s'attendre de faire par d'autres dans la société.

DISCRIMINATION GENRE

Toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur base de l'égalité entre les hommes et les femmes, des droits de l'être humain et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.

Les hommes et les femmes sont traités différemment (limité ou exclue ou violé) dans la famille, aux lieux de travail ou dans la société en raison des stéréotypes du genre. Par exemple, quand une femme n'est pas promue à un poste de direction (même si elle a les qualifications et l'expérience) parce que la société croit que seuls les hommes peuvent prendre des décisions importantes.

AVEUGLEMENT AU GENRE

Ignorant des concepts du genre et de l'impact qu'ils ont sur les expériences de vie et les résultats escomptés pour les filles et les garçons, les hommes et les femmes.

SENSIBLE AU GENRE

Bien conscients des différents besoins, des rôles, des responsabilités des hommes et des femmes. Comprend que ces différences peuvent résulter de la différence pour les femmes et les hommes dans: L'accès aux ressources et leur contrôle; le niveau de participation et de bénéfice à partir des ressources et développement.

Chercher activement à comprendre les causes sous-jacentes des inégalités entre les sexes et la prise des actions efficaces pour transformer les relations inégales de pouvoir entre les hommes et les femmes, ce qui entraîne une amélioration du statut des femmes et



l'égalité entre les genres.

RECEPTIF AU GENRE

Conscient des concepts du genre, des disparités et leurs causes, et prend des actions pour affronter et surmonter les inégalités basées sur le genre.

L'INTEGRATION

L'ensemble dominant des idées, des valeurs, des croyances et des attitudes, des relations et des pratiques au sein de l'ensemble de la société. Comprend l'ensemble des principales institutions de la société (familles, écoles, gouvernements, organisations de masse) qui détermine celui qui est apprécié et comment les ressources sont allouées, qui peut faire quoi, et qui reçoit quoi dans la société. En fin de compte, le courant dominant affecte la qualité de vie pour l'ensemble des résultats de la société.

L'INTEGRATION GENRE

L'intégration du genre désigne une approche ou une stratégie pour parvenir à l'égalité plus large entre les genres dans toute la société - en obtenant les questions du genre dans l'intégration, l'élargissement de la responsabilité pour la réalisation de l'égalité du genre. Implique essentiellement l'acceptation par l'intégration de l'égalité du genre comme un objectif louable, et l'acceptation de la responsabilité par l'intégration à s'attaquer activement aux questions du genre pour eux, leurs relations, et le travail dans le but de parvenir à l'égalité entre les genres dans toute la société. L'intégration du genre peut être considérée comme un outil dans la réalisation de la bonne gouvernance, car elle vise à assurer que les besoins et les priorités de tous les membres d'une société sont considérés et respectés, que tous les membres de la société participent et contribuent au processus de gouvernance, et que les avantages du développement soient répartis équitablement entre tous les membres de la société.

L'intégration du genre n'est pas une fin en soi - c'est une démarche permanente de notre façon de penser, de nous rattacher les uns aux autres, et comment faire notre travail.

BESOINS PRATIQUES DU GENRE

Les besoins pratiques sont des besoins immédiats concrets qui sont souvent essentiels à la survie, comme la nourriture, l'eau, le logement, l'argent, la sécurité. L'action pour répondre aux besoins pratiques peut atténuer le désavantage immédiat, mais a

tendance à ne pas changer les causes sous-jacentes de l'inégalité genre.

BESOINS STRATEGIQUES DU GENRE

Les intérêts stratégiques sont à long terme et les problèmes moins visibles qui se rapportent aux causes sous-jacentes de l'inégalité entre les genres. Lorsque les intérêts stratégiques sont remplis pour les femmes, il y aura des changements et des améliorations dans les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes (par exemple, suppression des obstacles juridiques, le partage du travail domestique, la prise de décision égale dans le ménage).

GENRE SENSIBLE

Un cours méthodique pour vérifier si les interventions sont sur la bonne voie pour atteindre leurs objectifs, en particulier la conception de révéler les différences entre les expériences et l'impact sur les femmes et les hommes.

SUIVI - EVALUATION SENSIBLE AU GENRE

Une approche systématique de l'évaluation de l'intervention la politique, du programme ou d'un projet (d'une perspective du genre) si elle atteint ses objectifs, ce que l'impact global était et pourquoi il était réussi ou non. Si le suivi est à la mise en œuvre (plus de micro) et en cours, l'évaluation a lieu au niveau stratégique (plus macro) et moins fréquemment - en général à mi-parcours et à la fin. Les évaluations genre sensibles sont conçues pour capturer l'impact sur l'ensemble du groupe de parties prenantes ou les bénéficiaires, et indiquer clairement les résultats différents pour les femmes et les hommes. Les évaluations devraient nous fournir des informations importantes pour éclairer les politiques futures, des programmes et des projets. Les résultats de l'évaluation doivent donc être documentés, communiqués de manière efficace et mis à la disposition des élaborateurs compétents des politiques, des programmes et des projets.

DONNEES VENTILLEES PAR SEXE

C'est une information statistique quantitative sur les différences entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles pour un problème particulier ou dans un domaine spécifique. En regardant les données pour les individus et de les décomposer par le sexe des individus (par exemple les données de l'espérance de vie, la scolarisation, la prévalence du tabagisme découpé par les hommes et les femmes). Des données ventilées par sexe nous montrent s'il



ya une différence dans une situation donnée pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons, mais il ne nous dit pas pourquoi la différence existe.

ANALYSE GENRE

L'analyse du genre permet une meilleure compréhension de la situation entre les hommes et les femmes, de leurs contraintes, des besoins, des priorités et des intérêts. L'information analytique genre (résultats de l'analyse genre) est essentielle dans la conception de bonnes politiques - parce qu'elle nous explique pourquoi les différences existent- et les causes. L'analyse du genre est un élément important de l'analyse des politiques qui identifie comment les politiques publiques (ou des programmes / projets) affectent les hommes et les femmes différemment. Mener une analyse genre nécessite des compétences analytiques sociales et du genre bien développés et elle est habituellement effectuée par des gens bien formés et des chercheurs expérimentés en sciences sociales ou des experts en genre.

STATISTIQUE GENRE

Les Statistiques genres se concentrent sur les questions connues particulières liées au genre telles que les heures de sommeil et de loisirs, et de la violence faite aux femmes.

GOVERNANCE GENRE SENSIBLE

La gouvernance genre sensible est une étape importante dans la réalisation de la bonne gouvernance. La gouvernance sensible au genre vise à faire en sorte que les institutions, les politiques, les programmes et projets:

- Impliquent les femmes et les hommes équitablement dans les processus gouvernementaux;
- Apprennent, prennent sérieusement, et répondent

aux besoins, intérêts et priorités de tous les membres de la société;

- Distribuent des ressources et des bénéfices du développement équitablement entre les femmes et les hommes;
- Veillent à ce que les hommes et les femmes, les filles et les garçons bénéficient d'une qualité de vie égale.

APPROCHE FEMMES DANS LE DEVELOPPEMENT (FDD)

L'approche FDD qui a émergé dans les années 1970 a commencé par une acceptation non critique des structures sociales existantes et a mis l'accent sur la façon dont les femmes pourraient être mieux intégrées dans les initiatives de développement existantes. Elle comprenait des stratégies telles que les projets des femmes seules, axés sur la formation et le travail productif des femmes - souvent des projets qui génèrent des crédits et des revenus. FDD a traité les femmes comme des bénéficiaires passives du développement: les préoccupations des femmes ont été considérées isolément comme des questions distinctes. FDD a échoué à s'attaquer aux causes systématiques des inégalités entre les genres.

APPROCHE GENRE ET DEVELOPPEMENT (GED)

Le GED a été développé dans les années 1980 en réponse aux échecs perçus de FDD. Au lieu de se concentrer uniquement sur les femmes, GED est concernée par les relations entre les femmes et les hommes; elle conteste les relations inégales de la prise de décision et de pouvoir. GED vise à s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité entre les genres en s'attaquant aux expériences de vie différentes pour les hommes et les femmes à travers l'intégration du genre dans la planification à tous les niveaux et dans tous les secteurs et en se concentrant sur les mesures nécessaires pour ass.

Contexte



Les Eaux du fleuve Nil constituent une des plus importantes ressources en eau du monde. Le Bassin du Nil s'étend sur plus de trois millions de kilomètres carrés - un dixième de terre émergée de l'Afrique, le fleuve est de 6671 km de long. Environ 300 millions de personnes vivent dans les pays du bassin. Le Nil a toujours joué un rôle essentiel dans la sécurisation des moyens de subsistance des populations, qui devraient doubler au cours des prochaines 25 années, cela s'ajoutant à la demande en eau, qui est déjà exacerbée par la croissance des industries de la région et de l'agriculture. Moins de 10% des habitants du bassin ont accès à l'électricité, ils sont confrontés à la pénurie croissante d'eau, la qualité de l'eau qui se détériore et ont des niveaux inégaux de développement économique.

Huit sur dix Etats riverains sont classés parmi les pays les moins avancés par l'Organisation des Nations Unies (ONU) et près de 100 millions de personnes vivent avec un revenu quotidien de moins d'un dollar. Le fleuve Nil contribue à 30-50% du PIB au niveau des pays du bassin du Nil et fournit un emploi à 60-

90% de la population. Malgré les ressources environnementales et naturelles du bassin, ses habitants font face à des défis considérables, en termes de vulnérabilité à la famine et à la maladie. La qualité de l'eau du fleuve est dans de mauvaises conditions en raison de la pollution causée par les activités agricoles et industrielles qui exposent les habitants à différentes maladies.

De surcroît, le changement climatique affecte les prévisions météorologiques dans le bassin et réduit la quantité d'eau disponible pour des projets de développement. La quantité de précipitations diminue alors que les températures sont en hausse. En outre, les impacts du changement climatique seront plus graves à cause du faible statut socio-économique de la région du Bassin du Nil. Les risques de développement ne feront qu'empirer les crises écologiques et sociales telles que la sécheresse, la famine et la dégradation de l'environnement, qui ensemble occasionnent déjà des conflits basés sur les ressources en eau et deviennent encore plus aigus. A ces conditions sévères s'ajoutent le problème de l'évaporation et



l'érosion des sols, au moins cinq nations dans le bassin du Nil souffrent du stress hydrique, ce qui concerne des nations avec moins de 2000 mètres cubes par personne d'approvisionnement en eau renouvelables. L'eau est principalement utilisée dans le bassin pour l'approvisionnement (agricole, industriel et urbain) ainsi que pour la production d'énergie. Le principal élément déterminant de l'équilibre en eau du bassin du Nil reste le secteur agricole.

L'Initiative du Bassin du Nil (IBN) est un partenariat entre les Etats riverains du Nil¹ qui vise à développer le bassin du fleuve Nil d'une manière coopérative, à partager d'importants bénéfices socio-économiques, et promouvoir la paix et la sécurité régionales pour réaliser sa vision partagée de développement socio-économique durable à travers l'utilisation équitable de, et des bénéfices issus des ressources communes en eau du Bassin du Nil². Le programme d'action stratégique de l'IBN est composé de deux programmes complémentaires: le Programme de la Vision Commune au niveau élargi du Bassin afin de renforcer la confiance et la capacité dans l'ensemble du bassin, ainsi que les Programmes d'Action Subsidaire pour initier des investissements et des actions concrètes sur le terrain au niveau du sous-bassin du Nil Oriental ainsi que le sous bassin des pays des Lacs Equatoriaux du Nil. Les deux programmes se renforcent naturellement l'un et l'autre tandis que le Programme de la Vision Commune est axée sur le renforcement des capacités des institutions régionales, bâtir la confiance, lesquels fondent les bases du développement des potentialités du fleuve Nil, qui peuvent être réalisés suite à des investissements concrets effectués dans le cadre des Programmes d'Action Subsidaire.

L'IBN vise à développer le bassin du fleuve Nil d'une manière coopérative, également partager d'importantes retombées socio-économiques, et promouvoir la paix et la sécurité régionales. L'IBN a commencé avec un processus participatif de dialogue parmi les Etats riverains

qui ont abouti à un accord sur la vision commune «réaliser un développement socio-économique durable grâce à l'utilisation équitable, et générer des bénéfices en provenance des ressources communes en eau dans le Bassin du Nil.

En accord avec la politique de ses fondateurs et ses partenaires au développement, l'IBN profite de la politique internationale de développement social à la fois comme un objectif primordial et également comme une modalité. La réduction de la pauvreté, l'inclusion sociale, la participation des parties prenantes dans l'évaluation des options et la prise de décision, l'équilibre du genre et l'équité, sont quelques-uns des objectifs majeurs du développement social que l'IBN cherche à atteindre et à promouvoir. L'IBN a adopté la participation et l'engagement des parties prenantes comme une priorité dans la mise en œuvre de tous les programmes et projets. La décision d'utiliser un format participatif permet d'élargir la coopération et le partenariat à travers le bassin et bénéficier aussi bien les gouvernements que les populations.

La politique et stratégie IBN de l'intégration du genre a été conçue pour fournir un cadre pour la mise en œuvre et le suivi du genre sensible et responsable de l'institution IBN. Il est prévu que d'ici 2016 les grands objectifs de la politique seront atteints. La politique et stratégie IBN de l'intégration du genre présente une analyse de la situation, des guides effectifs de l'intégration du genre et traite des questions du genre à travers les institutions et départements de l'IBN. Comme ça, elle ne constitue pas un document autonome mais un document qui se lie avec chaque politique et chaque programme de l'IBN. La mise en œuvre réussie de la politique et stratégie IBN d'intégration du genre dépendra des actions synergiques des autres parties prenantes et des partenaires de l'IBN et aussi des femmes, des hommes, des garçons et des filles dans tous les pays et la région du bassin du Nil.

¹Burundi, République Démocratique du Congo, Egypte, Ethiopie, Kenya, Rwanda, Soudan, Tanzanie et Ouganda. Erythrée participe comme observateur de l'IBN, alors que le Sud Soudan est devenu membre de l'IBN depuis Juillet 2012.

Contextes Des Politiques Et Cadres Institutionnels Au Niveau International, Régional (Afrique Et Le Bassin) Et National



Politiques Internationales et Engagements

Les gouvernements et les agences de développement ont pris des engagements pour appuyer l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes et également utiliser un perspectif genre dans tous les programmes et projets, y compris ceux liés à l'eau et à l'environnement. Les engagements spécifiques comprennent:

- Les résultats et le suivi de la Décennie pour l'Approvisionnement en Eau Potable et Assainissement (1981-1990), La Déclaration de Dublin (1992), le Principe 20 de la Déclaration de Rio (1992), La Plate-forme d'Action de Beijing (1995) et Initiatives d'après Beijing (Beijing+), Le Plan de Mise en Oeuvre de Johannesburg du Sommet Mondial sur le Développement Durable 2002 (SMDD), l'Assemblée Générale des Nations Unies a proclamé la résolution 58/217 relative à , la période de 2005 à 2015 pour assurer la participation des femmes et leur implication dans les efforts de développement liés à l'eau ... “, Les Objectifs du Millénaire pour le Développement (1, 3, et 7), etc.
- La Vision Africaine de l'eau 2025, la Conférence Panafricaine sur la Mise en Ouvre et le Partenariat sur l'Eau (PANAFCON), qui s'est tenue en décembre 2003, La Politique / Stratégie de l'AMCOW de l'Intégration du genre dans le Secteur de l'Eau en Afrique 2010, etc.

La politique et stratégie IBN de l'intégration du genre politique est donc ancré dans les politiques internationales et régionales et permettra d'améliorer la mise en œuvre de ces politiques pour assurer l'égalité et l'équité pour tous les hommes, femmes, garçons et filles.

Politiques Nationales et engagements

Le cadre juridique national et les arrangements institutionnels des Etats riverains en ce qui concerne la mise en œuvre de l'integration du genre et la gestion des ressources en eau indique que les politiques de

l'eau du gouvernement dans les dix pays varient au niveau de leurs points de vue sur le genre. L'évaluation faite en 2009 a révélé que la plupart des politiques de l'eau et les législations nationales utilisent une approche favorable aux pauvres, mais ne cherchent pas explicitement à entreprendre une analyse des différents rôles et responsabilités des femmes et des hommes dans la gestion des ressources en eau et le développement que ce soit au niveau du secteur de l'eau et dans l' ensemble, ou dans ses divers sous-secteurs (eau potable et l'assainissement, l'agriculture irriguée, l'hydro-électricité , les projets de développement des infrastructures, le développement des zones marécageux , la pêche, les transports, etc.).

Principes genres sont encore à s'imprégner dans les politiques et législation de l'eau dans les pays du Bassin du Nil et quelques-unes sont appuyées au plus haut niveau dans des déclarations internationales et régionales. Tous les pays du bassin du Nil ont mis en place des structures gouvernementales qui sont chargées de faciliter, coordonner et suivre la mise en œuvre des politiques nationales du genre et d'autres instruments régionaux et mondiaux sur l'égalité du genre auxquels leurs pays sont parties. La nature des structures, de positionnement et de localisation dans l'appareil gouvernemental global varient d'un pays à l'autre, allant de bureaux ou unités, qui ont évolué avec le temps dans de grosses structures telles que des départements ou des divisions et des ministères à part entière pour certains pays.

La politique et la stratégie IBN de l'intégration servira de guide pour la mise en œuvre des politiques nationales genres et contribuera à la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement. La politique va pérenniser les acquis en matière d'égalité et de l'intégration des genres et et fournira la force juridique de la mise en œuvre de toutes les autres politiques du genre au niveau du pays.

Genre Et Le Bassin Du Nil



Situation d'analyse genre dans les pays du Bassin du Nil

L'exclusion des femmes pour participer activement dans les questions liées à l'eau est largement due à l'idéologie de patriarcat qui doit être clairement mise en évidence parce que c'est sur base de cette idéologie que les pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes, des politiques et des lois sont faites. Les déséquilibres sociaux de pouvoir liés au genre conduit à la discrimination des femmes dans la gestion moderne des ressources en eau dans le bassin du Nil. Une revue de la littérature sur les questions du genre dans le bassin du Nil a donné quelques informations, et en conséquence cherche à entreprendre une analyse du genre en général, ainsi que des questions qui sont les plus susceptibles d'avoir un impact sur les femmes et les hommes au sein des activités de l'Initiative du Bassin du Nil.

La reconnaissance du rôle des femmes dans la gestion et le développement des ressources en eau peut être attribuée à la Décennie de l'Approvisionnement en Eau Potable et à l'Assainissement (DIEPA) 1980-1990 (également connu sous le nom de la Décennie de l'Eau), proclamée le 10 Novembre 1980, et qui fournit un cadre d'un effort massif pour approvisionner l'eau potable à la moitié de la population mondiale, (Vijita, 1996). La relation spéciale entre les femmes et l'eau a été soulignée lors de l'Assemblée Générale de l'ONU qui a réaffirmé la résolution 25 adoptée par la Conférence Mondiale de 1980 de la Décennie des Nations Unies pour la Femme, qui a recommandé la promotion des objectifs de la Décennie de l'eau à tous les niveaux (CTIF, 1990). La Résolution préconise la promotion intégrale des femmes à l'approvisionnement en eau, la planification, la mise en œuvre, et la technologie. Elle a offert une opportunité pour les planificateurs et les décideurs à impliquer les femmes dans l'établissement de leurs objectifs propres. Cela a été renforcé en 1992, lorsque le Programme en Eau et Assainissement du PNUD et

de la Banque Mondiale (BM) a adopté les Principes de Dublin et de Rio. Ces principes font le plaidoyer pour une gestion globale de l'eau comme une ressource finie essentielle de valeur socio-économique. Ils ont souligné le fait que les ressources en eau devraient être gérées d'une manière participative et au plus bas niveau le plus approprié, avec des femmes jouant un rôle central dans les projets relatifs à l'eau car elles sont les principales fournisseurs et utilisateurs de l'eau.

Une analyse rapide montre que les femmes en raison de leurs rôles sociaux sont un groupe d'un grand intérêt dans la gestion de l'eau. C'est à la fois en tant que bénéficiaires et afin de réduire leur fardeau dans l'approvisionnement en eau pour leurs familles et également étant une condition préalable pour contribuer aux autres activités de développement, et en tant que partenaires dont la participation est essentielle pour la réussite des programmes et projets. Les femmes jouent un rôle clé en ce qui concerne les utilisations multiples de l'eau au sein et tout autour des ménages, au sujet de l'utilisation et de la gestion de l'eau, dans l'agriculture, et dans les petites activités qui permettent aux hommes et aux femmes de s'impliquer davantage dans des cultures, d'élever du bétail ainsi que d'entreprendre des micro-entreprises informelles. Sans accès à l'eau suffisante et fiable à des fins productives au sein et autour du ménage, les femmes et les hommes sont exclus d'une gamme d'opportunités qui autrement leur permettraient de sécuriser leurs sources de nourriture et de revenus.

Cette division du genre joue des rôles dans les pays du Bassin du Nil et montre qu'il y a plus d'hommes que de femmes dans la sphère publique parce que les femmes sont la plupart du temps dans la sphère privée / domestique. Cette répartition claire des rôles entre les genres signifie que la plupart des femmes sont des gestionnaires de l'approvisionnement en eau seulement au niveau des ménages. Les femmes ont tendance à être



Tableau1: indicateurs pour la responsabilisation des femmes dans les pays de l'IBN

Pays	Index d'Inégalité du genre	La part des femmes au niveau parlement (2011) (% du total)
Burundi	0.478	36
R. D du Congo	0.710	8
Egypte	-	13
Erythrée	-	22
Ethiopie	-	26
Kenya	0.627	10
Rwanda	0.453	51
Soudan	0.611	24
Tanzanie,	0.590	-
Ouganda	0.577	31

Source: UNDP Human Development Report, 2011

exclusivement responsables de la santé et de la nutrition de leurs familles et communautés. En tant que gestionnaires domestiques, les femmes ont une connaissance intime des ressources en eau, de la qualité, la fiabilité de leurs propres utilisations, et la nécessité d'améliorer les installations d'approvisionnement en eau. Les femmes ont été définies/perçues d'une manière particulière dans la société qui les a conduites à assumer le rôle de transporteur de l'eau. Comme l'a soutenu Venkateswaran (1995), les femmes ont besoin d'être perçues comme des gestionnaires qui ont traditionnellement géré les ressources naturelles par des systèmes informels plutôt que comme des victimes.

Depuis les femmes elles-mêmes sentent souvent un besoin de l'amélioration dans la gestion de l'eau et le développement pour leur bénéfice et celui de leurs familles, elles sont réputées pour l'organisation, exercer des pressions et protester en vue d'effectuer des changements dans la gestion de l'eau. Cette motivation et organisation personnelles sont une ressource communautaire vitale dans le développement et la mise en œuvre de projets et programmes d'approvisionnement en eau dans le Bassin du Nil. Toutefois, les femmes dans les pays du Bassin du Nil se heurtent encore à des barrières pour participer aux activités de développement communautaire, y compris les projets relatifs à l'eau. Ces obstacles comprennent le refus par les institutions patriarcales à assister aux réunions qui traitent des questions de gestion des ressources en eau et de développement, la discrimination, des rôles subalternes, la faiblesse du leadership, le manque de mobilisation, le manque de

temps et le problème de ne pas percevoir le bénéfice de leur participation. Leur participation à des projets d'eau est largement centrée sur la mise à disposition de leur main-d'œuvre pour le travail non qualifié, qui souvent s'ajoutent à leur charge de travail déjà lourde.

L'utilisation multiple de l'eau dans la communauté et l'accès différencié selon les questions de pouvoir est largement ignorée. Cela limite la motivation des femmes à utiliser la ressource, et est partiellement dû aux organisateurs du projet qui ont des difficultés à atteindre les femmes. Cela tend à menacer la viabilité des projets ainsi que les bénéfices attendus en termes de génération de revenus, la participation, le développement des compétences ne se matérialisent jamais, comme prévu par les organisateurs du projet des ressources en eau.

Les contraintes culturelles rendent également plus difficile pour les femmes d'être actives comme formatrices ou promouvant de programmes et processus des ressources en eau du Bassin du Nil, en dépit du fait qu'elles peuvent être les seules qui peuvent réellement atteindre et répondre aux besoins des femmes. Il existe encore un manque de sensibilité au genre dans la reconnaissance des femmes comme participants, comme agents de changement et bénéficiaires. Il y a eu des changements positifs dans la loi relative à l'intégration du genre au niveau des pays du Bassin du Nil. Mais, la politique et la pratique semblent fonctionner de manière isolée les unes avec les autres, pratiquer le concept avant l'intégration du genre semble nécessaire pour prendre racine dans les activités du Bassin du Nil par des programmes intensifs de renforcement des capacités, la budgétisation pour le genre, le suivi et faire des rapports réguliers sur l'évolution de l'intégration du genre.

Les pays de l'IBN sont dotés de ressources abondantes. Les pays de l'IBN ont été catégorisés selon des données de référence indiquant leur espace couverte par eau, la terre ferme, la démographie, aperçu économique, les politiques sur l'eau et les questions environnementales, entre autres. Le tableau 1 montre les indicateurs sélectionnés pour la responsabilisation des femmes dans les pays de l'IBN. Il est à noter que les données rassemblées ne sont pas toujours facilement disponibles pour tous les pays, à travers les années pour faire des comparaisons.

L'intégration genre à l'IBN

L'évaluation du besoin de l'intégration du genre dans l'IBN a clairement montré que l'IBN n'a pas encore



intériorisé les questions du genre et de la responsabilisation systématique des femmes dans ses politiques, programmes, projets et procédures institutionnelles. Des efforts émergents et une forte volonté des niveaux de gestion supérieurs sont reconnus, mais l'IBN devra entreprendre certaines des interventions proposées figurant dans l'analyse, dans les domaines recommandés comme base pour la réalisation de la vision commune d'un développement socio-économique grâce à l'utilisation équitable des bénéfices issus des ressources communes en eau du bassin du Nil .

En 2006, l'IBN a organisé un atelier historique sur l'intégration du genre: «Les femmes de l'IBN et les femmes au sein de l'IBN » comme une catégorie essentielle des parties prenantes pour assurer un accès adéquat à l'eau potable, à l'assainissement et à l'alimentation comme une priorité pour chaque femme, homme et enfant. Les conclusions de l'Atelier ont identifiées des recommandations relatives à l'intégration du genre dans les activités, programmes et projets de l'IBN. . Les recommandations de l'Atelier s'accordent avec les déclarations internationales qui encouragent les gouvernements d'impliquer la participation des femmes à tous les niveaux de décision et de renforcer des mécanismes à cette fin.

Depuis lors, l'IBN a fait des étapes louables pour intégrer le genre dans ses projets et programmes. En Septembre 2007, le Projet d'Égalité du Genre dans les Institutions Africaines, financé par CIDA -CANADA (GEARI) a effectué une évaluation pour établir le niveau d'intégration du genre à l'IBN et ses institutions associées. Son but était de fournir une assistance technique afin de soutenir l'intégration du genre au sein de l'IBN, y compris dans les institutions associées. À la suite de cette évaluation, un plan d'action égalité entre les genres a été élaboré et certaines parties du plan d'action ont été mises en œuvre: notamment la mise en place d'un Groupe de Travail sur le Genre qui s'est réuni régulièrement, une Politique et Stratégie de l'IBN sur le genre ont été recommandées ainsi qu'une intégration du genre dans les formations du Personnel de l'IBN et de ses organes ont été initiées.

Justification pour l'institutionnalisation de l'Intégration du Genre à l'IBN

L'eau est probablement la ressource naturelle la plus vitale qui soutient l'humanité. Les liens entre les personnes et l'eau sont primordiaux et ont une longue histoire qui s'étend sur les cultures anciennes et contemporaines. L'attachement à l'eau reflète les valeurs

culturelles et les différences sociales intégrées dans les sociétés y compris les différences entre les genres. La discrimination entre les genres limite les chances des hommes et des femmes d'accéder aux ressources vitales en eau, en plaçant des restrictions sur leur autonomie. Des attitudes telles que, «les femmes devraient - ou ne devraient pas - faire ceci et cela» ou «Les hommes sont censés faire ceci mais pas cela », peut empêcher les femmes ou les hommes à mener une action relative à l'utilisation, l'accès ou la gestion de l'eau.

Ces pratiques se traduisent souvent par des résultats injustes et auto-perpétués sur la vie des hommes et des femmes, car elles réduisent les bénéfices de développement parmi les groupes défavorisés et marginalisent leur contribution à la société - « sans eau, sans la richesse, sans le bien-être ». Cela explique aussi pourquoi certaines personnes obtiennent plus d'avantages ou sont plus touchées par les politiques en matière de l'eau.

Aborder les questions du genre et de l'eau ainsi que reconnaître ces déséquilibres, vise à s'assurer que les contributions des hommes et des femmes sont reconnues. Pour gérer l'eau efficacement et durablement, il est important de comprendre les différents rôles des hommes et des femmes et de cibler l'action appropriée. Il est important de réexaminer comment les femmes et les hommes contribuent à la gestion de l'eau au sein de l'IBN et cela permettra à l'institution de:

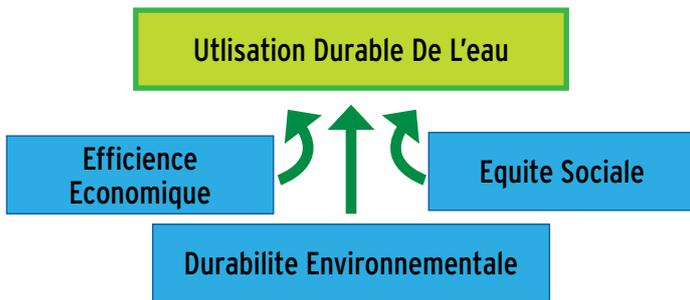
- Partager les bénéfices découlant de l'utilisation de l'eau
- Faire des progrès vers une utilisation plus durable de l'eau, et
- Maximiser les bénéfices sociaux et économiques de l'utilisation durable de l'eau.

Ceci est important parce que l'eau est devenue peu à peu une ressource rare et un bien de compétition non seulement au niveau de l'IBN, mais également dans le monde.

Liens entre le genre et la Gestion Intégrée des Ressources en Eau (GIRE):

Ayant à faire avec la pénurie et la concurrence pour l'eau, la meilleure façon de répondre aux besoins et de réduire les conséquences, est à ce jour par le biais de la Gestion Intégrée des Ressources en Eau (GIRE). Il y a 3 éléments qui contribuent à l'utilisation durable des ressources en eau: l'efficacité économique dans l'utilisation de l'eau, l'équité sociale et la durabilité environnementale.

En conformité avec les directives, les manuels et les lignes directrices pour «l'intégration du genre dans la gestion intégrée des ressources en eau », ont été émis



par les ministères chargés de l'eau dans pratiquement tous les pays de l'IBN. Cependant, la traduction des concepts abstraits et des cadres conceptuels en action sur le terrain n'ont pas encore été pleinement atteints. Un facteur important à ce sujet, est l'insuffisance de la capacité à intérioriser et à mettre en œuvre les politiques, mais il arrive également des cas où certains professionnels manquent d'engagement à l'égard de l'objectif d'intégration du genre.

Cette situation présente un défi à l'IBN dans sa quête de l'intégration du genre au niveau de deux aspects. Tout d'abord, les ministères en charge de l'eau sont les institutions gouvernementales focales pour lesquelles l'IBN doit son établissement initial et de l'actuelle gouvernance. Deuxièmement, ils sont responsables des Bureaux Nationaux de l'IBN qui facilitent et coordonnent des opérations de l'IBN dans les pays. Une tâche indispensable pour la poursuite efficace par l'IBN de l'intégration du genre est donc le renforcement des capacités à intégrer dans leurs opérations respectives des questions de développement social en général et du genre en particulier.

Les PAS (Programmes d'Action Subsidiaries) ont systématiquement intégré le genre dans les projets d'investissement grâce à l'adoption des stratégies et des valeurs fondamentales pour guider leur personnel. L'IBN a identifié deux niveaux d'intégration du genre: à l'IBN en tant qu'organisation et au niveau des programmes et des projets individuels de l'IBN. Le premier niveau de préoccupation est relatif aux stratégies par lesquelles l'IBN adopte et met en œuvre la politique institutionnelle sur la sensibilisation du genre, également les procédures et pratiques en relation avec ses propres employés. Le deuxième niveau concerne l'intégration des questions du genre dans la conception, la mise en œuvre et la gestion des programmes et projets de l'IBN de sorte que leurs résultats respectifs soient plus sensibles au genre. Les deux niveaux de l'égalité du genre sont liés et se renforcent mutuellement, pourtant ils nécessitent des stratégies différentes et pour cette raison, ils sont élaborés séparément.

L'institutionnalisation de l'intégration du genre demande d'être progressivement reprise dans les opérations de l'IBN à travers des étapes. Cinq conditions sont nécessaires pour atteindre cet objectif:

- Une compréhension de l'objectif visé et un engagement à réaliser l'intégration du genre dans les structures et programmes de l'organisation
- Structures et mécanismes visant à promouvoir les questions du genre
- L'accès à l'information pertinente, la recherche de données relatives aux aspects genre
- Les capacités suffisantes en termes d'analyse, de planification et de gestion du personnel
- Des mécanismes pour la participation des femmes et des hommes dans la prise de décision dans les programmes et projets au sein de l'organisation
- Les relations de partenariat qui facilitent le dialogue avec l'organisation et les organismes qui sont chargés de promouvoir l'égalité des genres.

GERER LES RESSOURCES DU BASSIN DU NIL DU POINT DE VUE GENRE - DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

Les Défis

- **Approche sectorielle sur les questions du genre dans le Bassin du Nil**
Dans le Bassin du Nil, il existe une approche sectorielle de la gestion des ressources en eau, ce qui a entraîné la dégradation environnementale due à la surexploitation des ressources en eau, les allocations inappropriées entre les utilisations concurrentes, la distribution inéquitable des bénéfices, des désagréments, le fonctionnement inadéquat et l'entretien des infrastructures. Ignorer les disparités entre les genres revient à un grand coût au bien-être des gens et à la capacité des pays à croître durablement, à gouverner efficacement, et donc à réduire la pauvreté. L'absence d'une analyse du genre dans la gestion des ressources en eau transfrontières dans le bassin du Nil a également conduit à une participation insuffisante des femmes et des hommes, et a entravé les programmes et projets qui visent à répondre à la gestion durable des ressources en eau.
- **Paysage politique différencié**
L'analyse du paysage politique de l'eau dans le bassin du Nil révèle, une grande variété de types de politiques. Associés avec ces différents types, sont des besoins et des demandes de soutien largement différents, néanmoins, il existe des traits communs qui méritent d'être soulignés. La revue de la lit-



térature indique que le paysage politique de l'eau dans la zone du bassin du Nil est relativement discontinu (comme si c'était des îles), des zones qui ne sont ni liées entre elles par un objectif commun, ni par un sens partagé des avantages qui pourraient être acquis par une plus grande communalisation. En ce qui concerne l'intégration du genre, il n'y a guère de mention des questions de genre dans les politiques de l'eau et aucune mention de la gestion des ressources en eau transfrontières dans les politiques nationales du genre.

■ **Approche fragmentée de l'eau du Bassin du Nil**

L'approche de la Gestion Intégrée des Ressources en Eau (GIRE) reconnaît que l'eau est un bien économique, social et environnemental qui devrait être uniformément réparti entre les hommes et les femmes. Les services et les infrastructures d'approvisionnement en eau sont des activités économiques ; le manque de droits des femmes à la terre et à l'eau, ainsi que sur les efforts de développement, souvent affectent négativement leurs moyens de subsistance. Une approche GIRE exige un consensus sur les politiques, procédures et processus et également la mise en place des systèmes de gestion conjointe pour faire face à des utilisations concurrentes et contradictoires de l'eau comme une ressource pour le développement humain et naturel.

■ **Lacune dans la mise en œuvre**

Même s'il y a des engagements forts et d'excellentes ressources pour permettre l'intégration du genre dans le secteur de l'eau du Bassin du Nil, la mise en œuvre effective et l'impact sur le « terrain » semble être limité. Le terme « ressources » se réfère aux matériaux qui permettraient de débloquer la situation tels que des guides, des listes de contrôle, des livres de « comment faire » des directives politiques, etc. Une grande partie des preuves sur l'intégration des questions du genre dans le secteur de l'eau dans le bassin ne sont pas fiables. Il est nécessaire d'identifier, d'analyser et de créer de données empiriques qui peuvent permettre la clarification et la démonstration du problème et d'identifier des mesures pour supprimer les goulots d'étranglement entre les engagements et l'action. Il est nécessaire de traduire les plans d'action de l'eau dans la réalité en élaborant des stratégies genres qui sont spécifiques au secteur de l'eau, la production et la collection des données fondées sur des preuves pour guider la prise de décision, la participation des femmes et des hommes dès le début des projets visant à renforcer l'appropriation et la durabilité, l'expansion, l'intégration du genre dans la formation pour y inclure les services publics et les gestionnaires des ressources en eau en milieu

rural et ceux en charge de leur développement, et d'encourager les femmes à prendre des cours techniques en matière de la gestion de l'eau.

■ **Equité dans la prise de décision**

Dans les pays du Bassin du Nil, les femmes sont sous-représentées, avec des carrières et des formations en gestion de l'eau qui sont dominées par les hommes. Si la gestion de l'eau doit être démocratique et transparente - et représenter les besoins de la population - les hommes et les femmes doivent avoir une voix égale. Il existe une légère augmentation dans le nombre de femmes siégeant en tant que ministres de l'eau et de l'environnement, mais la responsabilisation des femmes en tant que gestionnaires de l'eau doit également être ressentie au niveau local. Bien qu'il puisse être difficile d'imaginer un changement d'orientation de la politique de l'eau dans de nombreux pays dans un proche avenir, les politiques d'action positive comme le prix 'femmes en eau' et une bourse pour les jeunes femmes à faire carrière dans le secteur de l'eau en Afrique du Sud se sont révélés être un moyen efficace de la responsabilisation des femmes.

■ **La Participation**

Il est essentiel que les aspects fondamentaux du genre soient intégrés dans les politiques et stratégies de l'eau. Cela ne peut être réalisé qu'après un vaste processus de consultation publique et négociations avec les représentants des différentes catégories d'utilisateurs de l'eau, y compris les femmes et les hommes pauvres dans le bassin du Nil et qui ont un accès limité à l'eau. La non-participation de la société civile est susceptible de menacer la viabilité des initiatives collaboratives de gestion dans le bassin du Nil, en particulier en termes de comment les impacts sur les femmes et des groupes vulnérables se font sentir. Alors que les projets peuvent être entrepris et achevés, pour résoudre des problèmes, tous les acteurs de la société, y compris les entreprises, les gouvernements, la société civile, des universitaires, et les individus, doivent assumer une responsabilité commune: promouvoir des actions d'intégration du genre à chaque niveau et éduquer les masses, à faciliter le débat, et d'élargir le rôle consultatif des ONG et des organisations civiles sur les questions de genre et de l'eau.

■ **Manque de données désagrégées sur le genre et données répondant au genre**

Les données désagrégées par genre permettent aux décideurs, les instituts de recherche, et les agences de développement de mieux comprendre qui utilise les ressources du bassin du Nil, de quelles façons, les résultats de leurs actions, et les différences dans les



rôles des femmes et des hommes. Une telle compréhension est essentielle pour évaluer les besoins, examiner les politiques alternatives, la formulation des politiques et des programmes efficaces, le suivi des progrès, et évaluer les résultats. Toutefois, les données désagrégées par genre et des informations provenant des indicateurs sur le genre ne sont pas souvent recueillies, sont perdues dans l'agrégation des données publiées, ou non utilisées. Des données sensibles à l'aspect genre aideraient à suivre les progrès accomplis vers la réalisation de l'égalité entre le genre. À cela s'ajoute le manque de suivi adéquat et d'évaluation pour faire rapport sur l'impact et les résultats de l'intégration des initiatives sur le genre.

Opportunités

■ Engagement Politique

L'existence de la politique de l'Union Africaine sur le genre (UA), la politique d'intégration du genre de l'AMCOW et la politique sur le genre de la communauté Est Africaine démontrent un engagement politique de la part des gouvernements dans le bassin du Nil. Les politiques fournissent des conseils et montrent les possibilités existantes pour intégrer le genre au niveau régional. En outre, les efforts en cours pour élaborer une politique IBN est une preuve d'un engagement supplémentaire pour régler les questions du genre en ce qui concerne les eaux transfrontières. Le niveau de sensibilisation et l'étendue de l'intégration du genre dans le secteur de l'eau dans les pays riverains varie grandement. Certains pays sont considérés comme beaucoup plus loin sur les questions du genre que d'autres. Cela peut être considéré comme une opportunité en ce que les pays ayant la capacité et les connaissances requises peuvent être mis à la disposition des autres. Le besoin de connaissances, la capacité de base et le développement des compétences vont de pair avec une plus grande coopération et un partage sur le développement politique, la recherche, et le suivi évaluation. Bien que l'égalité des genres soit très contextuelle, et soit basée sur la situation du pays, les leçons apprises peuvent être diffusées pour les pays qui ont réussi à mettre en œuvre des stratégies sur le genre dans le secteur de l'eau. En tant que tel, cela fournit une opportunité pour l'IBN de fournir un soutien et des conseils dans le partage des leçons apprises et les meilleures pratiques.

■ Existence de la politique sur le genre et mécanisme national sur le genre

La plupart des pays du bassin du Nil ont des politiques nationales sur le genre, qui guident la

mise en œuvre de l'agenda de l'égalité des genres. Peu de pays sont encore entrain de finaliser leurs politiques nationales sur le genre. Parmi les fonctions de l'agenda des mécanismes nationaux au niveau du genre, l'une est de faciliter la promotion de l'égalité des genres, de développement et de coordination des programmes nationaux sur l'égalité des genres et les processus de responsabilisation des femmes. La mise en place des points focaux, est une stratégie d'entrée cruciale dans la réalisation et l'accélération de la mise en œuvre de l'égalité des genres. Comme une stratégie à long terme, les ressources devraient être allouées pour le renforcement des capacités et la durabilité des compétences en genre dans les structures qui sont impliquées dans le développement, la mise en œuvre, la gestion, le suivi et l'évaluation des programmes et projets de l'IBN.

■ Engagement de la Société civile

L'engagement des parties prenantes est d'une importance vitale dans le développement des ressources du Bassin du Nil. Étant donné que le Forum de Dialogue au sein du Bassin du Nil (NBD) représente les intérêts de la société civile provenant de partout dans le bassin, ceci présente une opportunité pour assurer un dialogue ouvert et la participation de diverses entités d'une manière significative, ainsi que la mise en place d'un programme qui capture les intérêts de chacun.

■ Développement des capacités

Le renforcement des capacités signifie rassembler davantage des ressources, plus de personnes (femmes et hommes) et plus de compétences. Pourtant, quand on regarde de près le renforcement des capacités dans les activités de l'IBN, il est clair que la plupart des formations sont destinées aux spécialistes des ressources en eau. Très peu de programmes et projets visent l'expertise dans le développement social qui met l'accent sur une réduction progressive pour ceux qui sont responsables du fonctionnement et de l'entretien de l'approvisionnement en eau, qui sont principalement des femmes. Cibler les femmes et les hommes en matière de formation et de la capacité est essentielle à la durabilité des initiatives de l'eau et d'assainissement, en particulier dans les rôles techniques et de gestion afin d'assurer leur présence dans les processus décisionnels. Les bonnes pratiques existent dans certains pays du Bassin du Nil, et ayant comme résultat des activités d'intégration du genre en cours à travers un grand nombre d'institutions, et des progrès substantiels ont été enregistrés depuis.

Cadre Politique Et Strategie IBN Sur L'integration Du Genre



Au-delà de l'institutionnalisation explicite de l'intégration du genre parmi les valeurs fondamentales, l'IBN a identifié de nouvelles stratégies pour deux niveaux sous-jacents : l'IBN en tant qu'organisation, et au niveau des programmes et projets individuels de l'IBN. Le premier niveau concerne des stratégies par lesquelles l'IBN adopte et met en œuvre des politiques internes, des procédures et des pratiques qui tiennent compte du genre pour ses propres employés. Le deuxième niveau concerne l'intégration des questions du genre dans la conception, la mise en œuvre et la gestion des programmes et projets de l'IBN de sorte que leurs impacts respectifs soient conscients et plus sensibles au genre. Les deux niveaux de l'égalité des genres sont liés et se renforcent mutuellement, mais ils nécessitent des stratégies différentes et pour cette raison, ils sont élaborés séparément.

Politique, Vision, Mission, Principes et Objectifs IBN du genre

La politique de l'intégration du genre dans l'IBN est développée afin d'appuyer les activités de l'intégration du genre dans l'organisation et les secteurs d'investissement de l'IBN. Cette politique sert de cadre à l'IBN et les autres parties prenantes sur l'intégration

du genre dans les politiques, programmes, activités et programmes d'investissements. Elle fournit aux parties prenantes un appui sur les actions et les approches qui intègrent des besoins divers et des préoccupations des femmes et des hommes, et ainsi conduire à un accès équitable, une utilisation et une gestion des ressources en eau dans le Bassin du Nil. La politique du genre est basée sur les engagements internationaux, régionaux et nationaux afin de parvenir à l'égalité et l'équité du genre.

La vision de la politique

La vision de la politique de l'IBN pour l'intégration du genre est «un Bassin où les principes de l'égalité des genres et la responsabilisation des femmes appuient le développement durable humain, grâce à l'utilisation équitable et durable et la gestion des ressources en eau pour la réduction de la pauvreté. »

L'objet de la politique

L'objet de la politique et stratégie IBN d'intégration du genre est de parvenir à l'égalité du genre et à la responsabilisation des femmes dans toutes les politiques IBN, stratégies, processus, programmes et projets à travers le renforcement des capacités, la rationalisation



et l'harmonisation, la recherche, la mobilisation des ressources, le développement des partenariats et le plaidoyer.

But de la politique

Le but de la politique et stratégie IBN de l'intégration du genre est de parvenir à l'équité genre comme partie intégrante du développement socio-économique de l'IBN et les objectifs de durabilité de l'environnement en termes d'accès, de contrôle et d'utilisation des ressources en eau, la jouissance des droits, de la disponibilité d'opportunités et de prise de décision.

Objectifs de la politique

L'objectif global de la politique et stratégie IBN l'intégration du genre est d'établir des mécanismes visant à éliminer toutes les disparités IBN entre genres et les objectifs spécifiques sont:

1. Améliorer l'efficacité, l'efficacité et la durabilité de la gestion des ressources en eau transfrontière dans le bassin du Nil à travers une perspective de genre.
2. S'assurer que l'IBN crée un environnement de travail sensible au genre et les possibilités d'emploi égales pour les hommes et les femmes
3. S'assurer que le personnel de l'IBN est habilité à considérer la dimension genre dans leur travail quotidien
4. Promouvoir des politiques et des pratiques organisationnelles qui répondent aux besoins spécifiques de toutes les femmes et de tous les hommes
5. Construire les principes de l'égalité des chances au travail et de créer un environnement propice qui assurera l'égalité genre
6. Renforcer les interventions de l'intégration du genre au niveau du PNB institutionnel / organisationnel de l'IBN, y compris des politiques, des programmes et des systèmes de gestion.
7. Obtenir le soutien de la volonté politique pour la prise de décision centrée sur le genre qui pourrait permettre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes à devenir des priorités dans les politiques et

- programmes de l'Initiative du Bassin du Nil
8. Renforcer les actions sensibles au genre dans la gestion des ressources en eau du Nil qui soutiennent les principes de gestion intégrée des ressources en eau et la gestion des ressources en eau transfrontières
 9. Développer des approches de l'autonomisation qui facilitent la planification axée sur le genre, la mise en œuvre et le suivi des actions en matière de la gestion durable des ressources environnementales et celles liées à l'eau du bassin du Nil.
 10. Renforcer les actions sensibles au genre dans le changement climatique, la variabilité du climat et les interventions liées à l'énergie qui facilitent l'adaptation et les mesures d'atténuation dans le développement et la gestion des ressources en eau du Nil.

Principes directeurs pour la mise en œuvre de la politique et stratégie IBN de l'Intégration du genre

- a) **L'égalité du genre et la non-discrimination:** Œuvrer pour l'équité et la justice en veillant à ce que tout le monde sans distinction de sexe, d'âge, de race, de couleur, l'origine ethnique, la classe sociale et la religion a une chance égale d'exprimer et d'utiliser sa / son potentiel
- b) **L'intégration du genre:** La prise en compte systématique des préoccupations du genre de la planification à la mise en œuvre des stratégies et des programmes pour les résultats
- c) **Inclusive:** cette politique insiste à accorder une attention aux besoins spéciaux et aux groupes défavorisés
- d) **Le partenariat et la collaboration de toutes les parties prenantes à tous les niveaux:** La politique reconnaît que l'IBN est une institution régionale et que les problèmes du bassin du Nil ne sont pas seulement résolus par elle, mais par de nombreux autres partenaires et secteurs dont les actions créent un environnement favorable pour le travail de l'IBN.
- e) **Sensibilité** à la diversité socio-culturelle dans la région du bassin du Nil.

Strategie De L'IBN Pour L'integration Du Genre



L'intégration du genre est le processus consistant à évaluer les implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux (mondial, national, institutionnel, communautaire, ménage). Il s'agit d'une stratégie visant à faire les préoccupations et expériences des femmes et des hommes une dimension intégrale de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociales afin que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne soit perpétuée. Le but ultime est d'atteindre l'égalité des genres en transformant le courant dominant, et l'amélioration de la gestion de l'eau en s'appuyant sur les connaissances spécialisées des femmes.

Cette stratégie définit les paramètres d'orientation pour les parties prenantes au sein du secteur de l'eau en Afrique. Il permet aux parties prenantes de concevoir leurs propres priorités au sein du secteur genre fondées sur les stratégies et plans d'action pour atteindre l'objectif global de la stratégie. Il est prévu que cette stratégie

permettra de catalyser une meilleure gouvernance de l'eau sensible au genre dans trois grands domaines: Beaucoup plus de renforcement des politiques des gouvernements sensible au genre et les systèmes de planification et des cadres financiers, y compris la prestation des services sociaux dans le secteur de l'eau; Renforcement des capacités des femmes et des hommes à participer dans la politique de planification, de reportage, de suivi et d'évaluation des programmes et projets du secteur de l'eau et, enfin, promouvoir une plus grande disponibilité et utilisation des données relatives au genre pour atteindre les objectifs précités.

Stratégies IBN pour l'intégration du genre

Au niveau régional ; l'IBN va prioriser les interventions suivantes dans la mise en œuvre de la politique du genre

- a) **Sensibilisation** sur les questions du genre dans toutes les institutions IBN et promotion du dialogue au niveau des pays à tous les niveaux des structures de l'IBN
- b) **Collaboration**: avec tous les intervenants dans le secteur de l'eau et d'autres ministères et départe-



ments au sein des pays de prendre des mesures et d'éliminer / atténuer les vulnérabilités qui causent des déséquilibres entre les genres dans le secteur de l'eau et à l'IBN

- c) **Une Planification, une mise en œuvre, une budgétisation et les rapports** à tous les niveaux sensibles au genre
- d) **Suivi et Evaluation sensible au genre** à tous les niveaux
- e) **Renforcement des capacités** dans l'intégration IBN du genre et dans le secteur de l'eau
- f) Mener **des recherches** sur le genre et les ressources en eau afin d'identifier les inégalités et les disparités dans le secteur
- g) **Plaider** en faveur de l'équité genre à tous les niveaux
- h) Veiller à **la collecte, l'analyse et la diffusion** de données ventilées par genre à l'IBN et dans le secteur
- i) **Assurer l'égalité genre dans l'environnement** de travail de l'IBN
- j) **Veiller à ventiler par genre les évaluations de bénéficiaires** les évaluations des bénéficiaires promeuvent la collecte et l'analyse des opinions des femmes et des hommes sur l'actuelle façon de prestation de service public qui répond à leurs besoins et comment les schémas actuels de dépenses publiques correspondent à leurs priorités et les relations d'impact sur le genre.

Objectif stratégique 1: Les cadres politiques, juridiques et administratives renforcées

Stratégies

- a) Assurer les engagements de haut niveau pour l'égalité des genres et de l'eau à tous les niveaux
 - Renforcement des capacités des parties prenantes, notamment les gouvernements et les médias sur le genre et l'eau.
 - Sensibiliser et plaider pour la gestion des eaux sensible au genre et également Plaider pour l'inclusion du genre dans les programmes d'études de haut niveau des institutions de gestion des ressources naturelles
- b) Soutenir une politique sensible au genre, dans le cadre législatif et administratif pour les activités en matière de gestion des ressources en eau et au développement
 - Revoir les politiques, les cadres juridiques et institutionnels dans le secteur de l'eau pour intégrer les questions genres
 - Mettre en place des modalités qui assurent la participation pour les personnes vulnérables

bles les femmes incluses, les personnes des milieux ruraux des pays dans la formulation / élaboration de la politique de l'eau afin

- c) Promouvoir la participation des femmes dans les postes de prise de décision dans la gestion de la eau et au développement
 - Développer et soutenir des programmes de formation en leadership pour les femmes et des femmes leaders afin de renforcer la participation de la femme dans la gestion des ressources en eau
- d) Participer activement et coordonner avec tous les intervenants dans le secteur de l'eau
 - Collaborer avec les parties prenantes clés afin de créer des liens qui vont promouvoir des activités et des programmes sensibles au genre dans les secteurs de l'eau

Objectif de la politique 2: Developper les ressources humaines et les budgets sensible au genre

Stratégies

- Articuler la necessite d'augmenter les ressources pour creer un environnement sensible au genre et a repondre aux priorites entre les genres dans cette politique
- Appuyer les pays, programme et projets et les processus de planification et de budgetisation pour faire progresser l'egalite du genre dans le secteur de l'eau.
- Développer les exigences ventilées d'intégration du genre spécifiques à chaque pays à des niveaux qui permettront l'élaboration des budgets initiaux ou budgets zéros , pour agir comme base pour la mobilisation des ressources.
- Entreprendre l'approche participative et inclusive du genre pour la mobilisation des ressources
- Assurer les capacités des acteurs engagés dans l'intégration du genre
- Formation sur la Budgétisation Sensible au Genre (BSG)

Objectif la politique 3: Programme developpement et de mise en œuvre

Stratégies

- a) L'analyse genre (communication et levier de sensibilisation)
 - Effectuer des évaluations / analyses du genre
 - Mener des enquêtes de base pour appuyer des indicateurs spécifiques genre



- b) La formation en genre (niveau de sensibilisation)
- Développer et mettre en place des programmes qui s'occupent des questions prioritaires genres dans cette politique
 - Former la société civile, les médias et d'autres parties prenantes sur leur rôle de l'intégration du genre dans la gestion de l'eau et le développement
 - Impliquer les enfants dans les activités éducatives sur le genre dans le secteur.
- c) L'autonomisation économique (communication et leviers/outils de sensibilisation)
- Développer et appuyer des programmes d'égalité d'accès à l'eau à des fins productives
 - Développer des projets pilotes sur l'égalité d'accès à l'eau à des fins productives
 - Documenter les leçons apprises dans l'autonomisation économique des femmes dans les programmes d'eau
 - Mettre à l'échelle et institutionnaliser les bonnes pratiques à tous les niveaux
 - Élaborer des directives pour l'intégration du genre dans l'eau pour la production
- d) Élaborer et mettre en œuvre des plans d'action genre et eau
- Entreprendre des plans d'action communautaires sur des projets d'eau qui sont sensibles au genre
 - L'intégration du genre dans la gestion de l'eau et les plans de développement
 - Concevoir des programmes et des interventions qui sont sensible au genre
 - Établir des directives pour l'intégration du genre dans la gestion de l'eau et le développement

Objectif de la politique 4: Recherche et développement

Stratégies

- Développer et promouvoir l'adoption d'un cadre de recherche pour guider les parties prenantes du secteur de l'eau sur la production de données ventilées par sexe.
- Développer des activités de recherche conjointes en Afrique.
- Développer des outils genres et des méthodes pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie
- Mener une analyse profonde pour identifier les domaines spécifiques d'intervention exigées pour résoudre les lacunes genre identifiées dans le secteur de l'eau

eur de l'eau

- Diffuser et partager les connaissances sur l'intégration du genre dans le secteur de l'eau

Objectif de la politique 5: Renforcement des capacités:

Stratégies

- a) Collaborer avec l'organisme chef de file, l'équipe de gestion du genre, les points focaux genre / comité de pilotage interministériel, la commission/conseil du groupe parlementaire sur l'égalité du genre à:
- Plaider pour la création des structures et des mécanismes pour la coordination, le suivi des rapports sur les progrès de la mise en œuvre de la stratégie genre
 - Recruter des personnes éminentes hommes et femmes / champions pour faire avancer la stratégie genre.
- b) Mettre en place des structures et des mécanismes genres

Objectif de la politique 6: Partenariats et réseaux

Stratégies

- Mettre en place des partenariats stratégiques pour la mise en œuvre de la stratégie genre.
- Développer les plates-formes d'apprentissage sur l'intégration du genre aux niveaux régional et national

Objectif stratégique 7: Suivi et reportage

Stratégies

- a) Système de gestion d'information du genre (levier de communication)
- Améliorer les bases de données existantes
 - Développer un système de communication efficace à tous les niveaux
 - Développer et maintenir une base de données genre ventilées
- b) le système d'évaluation du rendement (intéressement / limite de levier)
- Développer une liste de vérification des outils
 - Créer le cadre existant de S & E
 - Identifier les indicateurs clés et élaborer des normes minimales pour l'intégration du genre dans le secteur de l'eau.
 - Formation sur le S & E et la rédaction du rapport.

Cadre Institutionnel/ Mise En Oeuvre De La Politique Et Strategie IBN De L'integration Du Genre



La politique et stratégie IBN de l'intégration du genre implique que le genre est comme une préoccupation transversale qui sera intégré et prise en compte dans tous les processus des politiques de l'IBN, de mise en œuvre des plans, des programmes et les exercices de suivi

Le succès de cette politique dépendra de l'engagement de la direction de l'IBN et les efforts de collaboration de tout le personnel, les intervenants et les partenaires, les communautés appuyées et bénéficiant du travail de l'IBN. Il convient toutefois de noter que la responsabilité première pour le succès de la politique repose sur les épaules de l'IBN. Ce dernier veillera donc à ce que tout le personnel de l'IBN (hommes et femmes à tous les niveaux) ont une compréhension de base des concepts de genre et les questions clés

et sont en mesure de les utiliser et de les appliquer à leurs domaines de compétence.

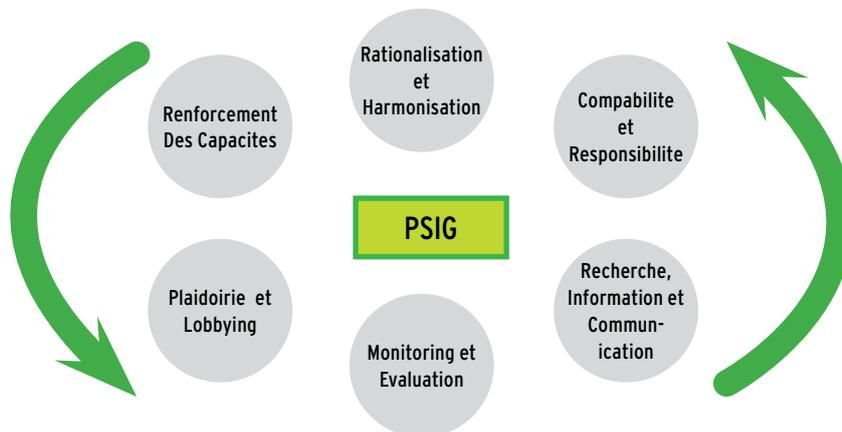
Il est donc recommandé que l'IBN développe le poste de spécialiste genre, comme le point focal de coordination IBN. La coordination point focale genre va assurer une analyse genre systématique et cohérente, l'intégration genre et le suivi à tous les niveaux. Le point de coordination assurera le secrétariat pour la coordination et la mise en œuvre de la politique, de la coordination des partenaires et des intervenants de la mise en œuvre des programmes sur le genre et le renforcement des capacités pour les activités genre au sein de l'IBN.

La mise en oeuvre de la politique et strategie IBN de l'integration du genre sera fait à quatre niveaux:
1) **Niveau 1** impliquera la création d'un groupe de



travail régional genre, Groupe de travail composé de tous les points focaux thématiques (planification, participation et du personnel technique sélectionné), partenaires des OSC, partenaires du secteur privé, l'academie et le forum du Bassin du Nil.

- 2) **Niveau 2** implique le renforcement du point de la coordination genre comme précisé ci-dessus à savoir le renforcement de la participation des parties prenantes et la position du genre avec les fonctions suivantes détaillées:
 - i) Former et sensibiliser les principales parties prenantes
 - ii) Créer le système de gestion de l'information de l'IBN
 - iii) Soutenir l'action positive là où c'est nécessaire pour régler les inégalités
 - iv) Élaborer et institutionnaliser le genre et directives de l'équité budgétaires
 - v) Assurer une gouvernance et législation sensible au genre à l'IBN
 - vi) Promouvoir la participation communautaire sensible au genre
 - vii) Effectuer des recherches pertinentes et le suivi- évaluation régulier
 - viii) S'assurer que toutes les publications et les rapports IBN sont créés et tous sont diffusés aux parties prenantes concernées
 - ix) Influencer les lois et les politiques qui ont un impact sur l'IBN et créer un environnement genre favorable
 - x) Evaluer la formulation et les processus de révision dans le secteur pour renforcer l'intégration genre
- 3) **Niveau 3** impliquer la création et le renforcement des capacités des points focaux genre des ministères dans chaque centre et se concentrer sur l'intégration du genre dans la planification, l'exécution, la budgétisation et le suivi et l'évaluation de tous les projets d'investissement.
 - 4) **Niveau 4** assurera la collecte, l'analyse et la diffusion des données sur les résultats genre dans l'IBN pour déterminer les progrès sur la mise en œuvre. La collecte de données et de gestion seront déjà établies par des enquêtes périodiques, des études, des évaluations annuelles et des processus de surveillance.



Suivi- Evaluation



Les questions du genre touchent la livraison et la gestion de l'eau, le développement des activités à travers les pays participants de l'IBN à tous les niveaux. Ainsi, l'évaluation de tout progrès vers l'égalité et l'intégration genre est une responsabilité partagée de tous les acteurs et parties prenantes du secteur. Au niveau régional, l'IBN est chargé de suivre les progrès accomplis du cadre existant du S-E et les processus IBN de suivi et des structures.

Grâce à l'actuel cadre du S-E, le bureau IBN régional assurera la collecte, l'analyse et la diffusion des données sur les résultats genres dans le secteur pour déterminer les progrès de mise en œuvre. La collecte de données et de gestion seront déjà établies par des enquêtes périodiques, des études, des évaluations annuelles et des processus de suivi.

L'IBN doit développer des indicateurs existants pour répondre à l'égalité l'équité genres et aussi réviser périodiquement la mise en œuvre de cette politique. Par conséquent les mécanismes de suivi - évaluation doivent être mis en place.

Le système existant de suivi - évaluation sera créé. Ce

système comprendra

- i. Les informations nécessaires pour suivre et évaluer la politique à des intervalles spécifiés
- ii. Un ensemble complet d'indicateurs spécifiques genres pour mesurer les progrès à différents niveaux et couvrant une grande variété d'aspects aux niveaux institutionnel et d'impacts de NBI
- iii. Sources et méthodes de données ou des informations qui doivent être recueillies
- iv. Rôles et responsabilités des différentes parties prenantes pour le suivi et l'évaluation du processus de la stratégie
- v. Nature des rapports et des arrangements de rapporter
- vi. Des révisions périodiques et la façon dont l'information produite sera utilisée dans la prise de décision et aussi traduire les principes sous-jacents à une culture de la pratique
- vii. Coordonner une étude à mi-parcours pour évaluer le changement d'opinion d'attitude envers l'intégration IBN du genre.

Le tableau ci-dessous présente les questions clés et les indicateurs pour le suivi et l'évaluation de la politique et stratégie IBN de l'intégration genre



Matrice du suivi- Evaluation

	Aspect stratégique genre à surveiller	Indicateurs	Niveau où le suivi prend place	Période de suivi	Institution responsable	Moyens de suivi
1	développement de la politique	<ul style="list-style-type: none"> Politique adoptée au haut niveau de la gouvernance IBN 	Niveaux des Institutions et projets	au cours des réunions IBN de révision	Nile-SEC and SAPs	Peer review
2	L'allocation des ressources pour l'intégration du genre dans les programmes et projets de l'IBN	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage du budget alloué à des interventions spécifiques genres 	Niveaux régional et sous-régional	Annuellement	Membres du SEC- Nil et PASS - CTC	Réunions annuelles de révision des budgets et plans de travail
3	Capacités pour l'intégration du genre	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes ayant des compétences en genre 	Régional et sous-régional	Continuel	SEC- Nil et PASSs	Réunions annuelles de révision des rapports et projets
4	Partage de l'Information	<ul style="list-style-type: none"> informations sensibles au genre sur le site Web Nombre de bulletins / journaux avec de l'information relative au genre 	Régional et national	Continuel	SEC- Nil et PASSs	Suivi de l'utilisation du site, suivi de la mise en œuvre de la stratégie de communication
5	Partenariats et réseaux stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de partenaires qui travaillent pour l'égalité et l'équité du genre Nombre de réseaux genres souscrits par l'IBN 	Régional et national	Annuellement	SEC- Nil et PASSs	A travers des rapports et programmes conjoints des centres IBN
6	Nécessité de créer un cadre de système basé sur les résultats y compris tous rapports cadres	<ul style="list-style-type: none"> Les rapports périodiques PNB présentant des données ventilées par genre les rapports basés sur l'évidence genre L'analyse genre dans la planification et la budgétisation 	Régional et national	Annuellement	SEC- Nil et PASSs	A travers des rapports et programmes conjoints des centres IBN

Annexes



Annexe I - Liste de contrôle de d'intégration n du genre au niveau de la politique dans les pays du Nil

Liste de contrôle 1: Intégration du genre au niveau de la politique

- Est-ce que l'analyse basée sur le genre a été entreprise pour que des réponses au niveau des politiques soient informées des questions du genre dans les processus de l'IBN?
- Est-ce qu'un audit institutionnel a été fait pour identifier les lacunes au niveau de la capacité et de la pratique de l'IBN, en répondant aux questions concernant le genre?
- Est-ce qu'une attention particulière à la démarche genre a été accordée en articulant les politiques et stratégies de l'IBN ? Y a-t-il une politique et une stratégie du genre qui tient compte des objectifs en matière de genre sur les lieux de travail?
- Y a-t-il une prise de conscience institutionnelle et un engagement à promouvoir l'égalité dans la représentation entre les femmes et les hommes, et l'égalité des chances en matière de formation
- Est-ce que les politiques règlent les problèmes liés à la participation et à la représentation des femmes pour promouvoir l'équité?
- Est-ce que les structures et les institutions chargées de la gestion sont elles dotées des ressources pour les activités d'intégration du genre?
- Est-ce que les politiques et les stratégies de l'IBN règlent les obstacles auxquels font face les hommes et des femmes à faire un usage productif de leurs capacités dans l'institution?
- Est-ce que l'IBN intègre régulièrement la considération genre dans les études, revues ou des recherches commandées pour faire progresser la gestion de l'eau et les objectifs de développement?
- Est-ce que les principales parties prenantes (gouvernement, bailleurs de fonds, la société civile, les institutions de recherche) sont elles informées sur les étapes de l'intégration du genre dans l'IBN?

Indicateurs

- L'existence des objectifs spécifiques au genre dans les politiques et stratégies de l'IBN
- L'existence des politiques du genre dans les agences et institutions impliquées dans les procédures de l'IBN.
- Pourcentage du budget dépensé dans les processus de l'IBN consacré à des activités d'intégration du genre

Annexe II: Intégration du genre dans les opérations

Liste de contrôle 2 Intégration du genre dans les opérations

- Est-ce que le programme de renforcement des capacités est en place pour le personnel chargé de résoudre les questions du genre au niveau des programmes et projets de l'IBN
- Existe-il des contrats basés sur la performance ou dans des limites similaires en place pour obliger le personnel à poursuivre les objectifs de 'intégration du genre ainsi que des mesures incitatives pour les récompenser s'ils le font ?
- Existe -il des ressources allouées à la mise en œuvre des stratégies genres (par exemple, les approches participatives, des évaluations en matière de genre, des projets spécialement ciblés sur les questions du genre) dans les projets de l'IBN ?
- Les programmes et projets dans l'IBN adoptent -ils des services aux pauvres comme un objectif institutionnel et utilisent ils un personnel formé en matière de genre pour répondre aux nombreuses questions de genre dans les régions les plus pauvres?
- Est-ce que toutes les institutions de l'IBN ont une stratégie en matière de genre afin d'aligner leurs investissements et de contribuer aux efforts du gouvernement national dans l'accomplissement des ses objectifs de politique d'intégration du genre ?
- Les stratégies de mise en œuvre et de la communication informent -elles les femmes et les hommes comment participer équitablement à toutes les phases de la gestion du cycle de projet?
- Y a-t-il une participation égale des hommes et des femmes à toutes les étapes de projet : l'identification, la conception, le site d'emplacement, la mise en œuvre, et la gestion des projets ?
- Y a-t-il l'égalité des chances économiques des interventions de l'IBN?

Indicateurs

- L'impact et l'efficacité des activités visant à promouvoir une plus grande égalité entre les genres dans les projets d'investissement par exemple, l'impact des politiques d'action positive;
- L'impact et l'efficacité des activités visant à développer la sensibilisation au genre et les compétences dans l'élaboration des politiques au sein du personnel, la gestion et la mise en œuvre des projets;
- Pourcentage des hommes et des femmes engagés dans l'élaboration, la préparation et la mise en œuvre des programmes et projets de l'IBN
- Pourcentages d'augmentation des revenus pour les femmes et les hommes due à des utilisations productives des programmes et des projets de l'IBN



Annexe III – l'intégration du genre dans les cadres de suivi et d'évaluation

Liste de contrôle 3: l'intégration du genre dans les cadres de suivi et d'évaluation

- Les indicateurs sensibles au genre ont-ils été intégrés dans le cadre de Suivi et d'Évaluation pour capturer les entrées, les processus, les résultats et les données des impacts?
- Les données de suivi sont-elles ventilées par genre et par âge?
- Les ressources ont-elles été allouées pour le suivi sur le genre au sein du cycle de projet?
- Les indicateurs existent-ils pour surveiller non seulement l'existence d'installations et de services, mais aussi l'utilisation des services?
- Les leçons ont-elles été apprises en ce qui concerne la mise en œuvre des objectifs spécifiques de l'égalité des genres et documentés

Indicateurs

- Pourcentage et couverture géographique de la population couverte par les activités de l'IBN.
- Temps sauvé par les femmes qui utilisent les services améliorés d'eau dans les projets de l'IBN.
- Pourcentage des femmes et des hommes formés dans des projets de l'IBN sur le

Annexe IV: Liste de contrôle pour la création d'autres opérations clés de l'IBN

Développement du Personnel

L'IBN est résolument engagée à garantir l'égalité des chances pour le développement du personnel, et devra par conséquent

- Donner des chances égales pour le personnel féminin et masculin à des formations à court terme. Cependant une action positive sera prise en faveur du personnel féminin ou masculin dans les situations où l'organisation ne parvient pas à atteindre le rapport 50/50 mâle-femelle
- Incorporer un soutien et mentorat par pair dans la gestion du développement pour permettre au personnel féminin et masculin d'améliorer leur compréhension dans l'exécution de leurs responsabilités
- Fournir une formation spéciale pour les postes qui exigent des femmes membres du personnel, mais où les compétences pertinentes ne sont pas facilement disponibles
- Attribuer les dépenses liées à l'équilibre garantissant des niveaux du personnel masculin et féminin dans l'organisation des domaines tels que le renforcement des capacités, la maternité, crèches et d'autres facilités de services

Programme d'apprentissage et d'évaluation

L'apprentissage est essentiel pour l'amélioration du niveau actuel de l'intégration du genre, l'IBN devra donc

- S'assurer que les plans et les budgets ont des objectifs en rapport avec la perspective du genre
- Analyser la façon dont les femmes, et les hommes cibles bénéficient du programme
- Assurer le suivi et l'évaluation qui sont effectués en utilisant des indicateurs tant qualitatifs que quantitatifs, à savoir comment les mutations positives changent les relations entre les genres
- S'assurer que le partage de documentation et d'information des meilleures pratiques et les défis sont faits à des fins d'améliorer le système entre les genres

Recrutement

Bien que les annonces de recrutement de l'IBN disent qu'il s'agit d'un emploi à chances égales et que les femmes sont encouragées à postuler, le nombre de femmes vis-à-vis du personnel masculin à tous les niveaux doit être équilibré. La discrimination positive sera accordée aux femmes compétentes notamment pour des postes managériales. IBN veillera donc à ce que

- Le comité de recrutement comprenne une personne possédant une expertise genre pour la sélection des candidats à l'interview. Le comité de sélection aura des lignes directrices afin d'assurer l'aspect sensible au genre dans les interviews
- L'Interview contiendra une section spécifique sur l'expérience, attitudes, les connaissances et pratiques de travail sur l'égalité et l'équité des genres

Orientation et évaluation du personnel

La compréhension de l'IBN et son engagement envers le genre feront partie du programme d'initiation pour les nouveaux employés. Par conséquent IBN veillera à ce que:

- Le programme d'orientation contienne les principes directeurs sur la consolidation de l'équité et l'égalité des genres



- Le nouveau personnel aura besoin d'étudier la Politique et la Stratégie de l'IBN et sur l'intégration du genre
- Le personnel sera évalué sur base de sa sensibilité au genre dans son travail et comment il exerce son travail afin de promouvoir la responsabilisation des femmes.
- Un système de responsabilité pour la gestion de la performance qui inclut les résultats en matière du genre devrait être inclus dans les arrangements institutionnels

Code de conduite

IBN ne tolérera pas le harcèlement sexuel ni les commentaires à caractère sexuel à une autre personne. Des cas de harcèlement sexuel seront examinés en conséquence. IBN veillera donc à ce que:

- Il favorise la culture organisationnelle qui stimule les relations de travail saines et reconnaît les différents styles de travail, les différents modes de gestion et l'expression des points de vue par les hommes et les femmes
- Il existe des moyens adéquats pour le traitement des griefs sexuels et abus
- les procédures de règlement des griefs et des mesures disciplinaires sont explorées par les Ressources Humaines (RH)
- Un spécialiste en santé sexuelle et reproductive pour les femmes et les hommes membres du personnel sera inclus dans la liste des médecins recensés par l'organisation
- Tout personnel femelle ou mâle, qui se livrerait à des relations sexuelles avec des garçons ou filles mineurs serait chassé et dénoncé à la police

Annexe V: Plan D'action D'intégration Du Genre, La Duree Et Le Calendrier

TABLEAU RECAPITULATIF: PROJET IBN DE PLAN D'ACTION POUR L'INTEGRATION DU GENRE

ORIENTATION STRATEGIQUE UN: LEGITIMER L'INTEGRATION DU GENRE COMME PRIORITE A L'IBN

- 1.1. Développer une vision commune des orientations stratégiques d'égalité du genre et favoriser l'appropriation au sein du personnel de l'IBN et de ses électeurs
- 1.2. Développer une structure genre pour l'intégration du genre à l'IBN qui comprend un spécialiste en genre désigné pour diriger la stratégie et le plan
- 1.3. Institutionnaliser le Groupe de Travail Genre (GTG) en tant que Comité Technique Reconnu sur le genre dans les opérations de l'IBN avec des réunions régulières (deux fois par an) à: surveiller les progrès sur l'égalité du genre, fournir des rapports réguliers sur les progrès de l'EG et identifier les contraintes dans le partage des leçons apprises sur les bonnes pratiques.
- 1.4. Adopter la budgétisation sensible au genre comme principe IBN avec un système de codage érigé à suivre les allocations de fonds des programmes et projets au sein de l'IBN qui soutient l'égalité du genre dans la participation aux ateliers de formation de l'IBN.
- 1.5 S'assurer que toutes les communications écrites et visuelles de l'IBN intègrent la sensibilité genre ou que les questions genres sont mises en évidence.
- 1.6 Mobiliser les réseaux IBN des femmes à la base afin d'interagir avec les programmes et projets de l'IBN.

ORIENTATION STRATEGIQUE DEUX: CRÉATION D'UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE A L'IBN COMME LIEU DE TRAVAIL / CULTURE ORGANISATIONNELLE

- 2.1 Promouvoir l'engagement de la direction à des actions qui adressent les questions du genre dans le milieu de travail et sensibiliser le personnel de l'IBN à travers le dialogue interne sur les RH, et dans des ateliers et de formation.
- 2.2 Créer un milieu de travail qui est sensible au genre pour les hommes et les femmes de l'IBN grâce à une nouvelle politique des ressources humaines "genre sensible" qui aborde directement les questions du genre.

ORIENTATION STRATEGIQUE TROIS: PROGRAMMATION GENRE SENSIBLE RENFORCEMENT DES CAPACITES DU PERSONNEL

- 3.1 A) Promouvoir la clarté conceptuelle entre le personnel et les électeurs sur les questions du genre dans la GIRE / IWRD;
- 3.1 B) Développer les capacités du personnel à intégrer les connaissances à propos de l'analyse genre et l'intégration de l'EG dans la programmation ainsi que leur capacité à aider d'autres électeurs à intégrer l'EG.
- 3.2 Faire circuler les outils existants de la politique de l'EG et de la mise en œuvre de la stratégie et de



- développer des outils adaptés au besoin d'intégration de l'EG
- 3.3 Les plans d'action mandatés genre dans tous les projets de l'IBN avec les plans d'actions identifiés et le budget alloué.
 - 3.4 Suivre et évaluer les plans d'action genre au niveau de l'entreprise et des plans d'action genre dans les programmes et projets
 - 3.5 Maintenir le personnel en pointe et les questions d'urgences sur l'EG

Durée

Sera étalée sur 2 à 3 ans (2013 - 2015):

1. 1ère année - Identifier les besoins et les lacunes, le renforcement des capacités, la mise en œuvre des capacités à tous les niveaux et les processus d'incorporation, ainsi que la mise en place des dispositifs fonctionnels.
2. 2ème année – Reconcevoir le système complet d'intégration du genre basé sur la collecte de données ventilées par genre, l'analyse des besoins identifiés, de liaison, et de construire des réponses adéquates à tous les niveaux.
3. 3ème année - Suivi et rapport sur les modifications apportées au système de mise en œuvre complète après que des mesures correctives sont prises et de diffuser les leçons apprises pour améliorer les processus et les procédures.

Il sera judicieux d'étaler sa mise en œuvre sur au moins trois phases annuelles distinctes comme indiqué ci-dessus pour une ajustable manœuvrabilité et la pleine réalisation des avantages escomptés.

**Initiative du Bassin Du Nil**

P.O. Box 192
Entebbe - Uganda
Tel +256 414 321 424
+256 414 321 329
+256 417 705 000
Fax +256 414 320 971
Email nbisec@nilebasin.org
Website <http://www.nilebasin.org>

Eastern Nile Technical Regional Office

Dessie Road
P.O. Box 27173-1000
Addis Ababa - Ethiopia
Tel +251 116 461 130/32
Fax +251 116 459 407
Email entro@nilebasin.org
Website <http://ensap.nilebasin.org>

**Nile Equatorial Lakes Subsidiary Action
Program Coordination Unit**

Plot 6418, KCT Building
Avenue du Commerce
P.O. Box 6759, Kigali Rwanda
Tel +250 788 307 334
Fax +250 252 580 100
Email nelcu@nilebasin.org
Website <http://nelsap.nilebasin.org>