

Centre de Suivi Ecologique

Politique Genre

Septembre 2015



Centre de Suivi Ecologique

Pour la gestion des ressources naturelles

www.cse.sn

Sommaire

INTRODUCTION..... 2

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION 2

II. ENJEUX ET DEFIS..... 4

III. FONDEMENTS DE LA POLITIQUE GENRE 5

 3.1. Vision 6

 3.2. Objectifs 6

 3.3 Principes 6

IV. PLAN D’ACTION..... 7

 4.1. Axes d’orientation stratégiques et mesures préconisées..... 7

 4.2 Suivi –Evaluation 10

CONCLUSION..... 11

GLOSSAIRE..... 12

INTRODUCTION

La Politique Genre du CSE traduit son attachement au respect des principes de l'égalité et de l'équité entre hommes et femmes. Elle doit lui permettre de promouvoir l'intégration du genre pour rendre ses interventions beaucoup plus efficaces, efficaces et pertinentes, parce que répondant aux besoins prioritaires des femmes et des hommes.

De manière générale, cette Politique va concourir à la réalisation de changements qui vont contribuer à la concrétisation de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes, conformément aux objectifs de la Stratégie Nationale pour l'Egalité et l'Equité de Genre (SNEEG) élaborée par le Sénégal en 2005 et qui est en cours de révision.

Le document de politique s'articule autour de quatre grandes parties :

- la première partie comprend le contexte et la justification de la politique ;
- la deuxième partie décline les enjeux et défis liés à son élaboration ;
- la troisième partie décrit les fondements de la politique ;
- la quatrième est relative au plan d'action : elle définit les axes d'orientation de la Politique, les mesures à entreprendre pour les mettre en œuvre, de même que le mécanisme de suivi-évaluation.

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

De Nairobi (Kenya) en 1985¹ à Beijing (Chine) en 1995² en passant par Le Caire (Egypte) en 1994³, l'accent a été mis sur le lien intrinsèque entre la population, le développement et l'égalité entre les hommes et les femmes. Chacune de ces conférences a permis de reconnaître, avec une force accrue, le rôle crucial des femmes dans le développement et la nécessité de leur participation équitable à la prise de décision pour asseoir un développement durable.

Partie prenante de toutes les conférences de l'Organisation des Nations Unies, le Sénégal a ratifié plusieurs traités et Conventions (Convention pour l'Elimination de toute Forme de

¹ Conférence mondiale pour le suivi et l'examen des réalisations de la Décennie des Nations Unies pour la femme (1976-1985), Thème : égalité, développement et paix.

² Quatrième conférence mondiale sur les femmes : Lutte pour l'Égalité, le Développement et la Paix. Les thèmes promotion et autonomisation des femmes en matière de droits humains, femmes et pauvreté, femmes et pouvoir décisionnel, petite fille et violences faites aux femmes ont été particulièrement abordés.

³ Conférence internationale sur la population et le développement.

Discrimination à l’Egard des Femmes (CEDEF) en 1985, protocole optionnel de la CEDEF en 2000, et protocole relatif à la Charte Africaine des Droits de l’Homme et des Peuples (CADHP) en 2004).

Le Sénégal s’est également doté d’une entité nationale de mise en œuvre pour le Fonds d’Adaptation (FA) et pour le Fonds Vert Climat (GCF), le Centre de Suivi Ecologique. Ce dernier assume ainsi, en plus de son mandat traditionnel de veille environnementale sur toute l’étendue du territoire sénégalais, une nouvelle fonction d’administration de ressources destinées à promouvoir des modèles de développement à faible intensité de carbone et résilients au climat.

Le Fonds d’Adaptation a développé une Politique Genre, partie intégrante de sa Politique Environnementale et Sociale⁴. Quant au GCF, il a élaboré une Politique Genre à part entière⁵. Les grands axes de ces politiques sont la participation équitable des hommes et des femmes aux projets et programmes qu’ils financent et le partage équitable des bénéfices sociaux et économiques qui en sont tirés.

Elles sont toutes les deux guidées par : la Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques, la Déclaration des Nations-Unies sur les droits humains, la Convention pour l’Elimination de toute Forme de Discrimination à l’Egard des Femmes, les Objectifs du Millénaire pour le Développement et les conventions fondamentales de l’Organisation Internationale du Travail.

Les mécanismes financiers du fonds d’Adaptation et du Fonds Vert Climat font de la conformité à ces politiques une obligation pour toute entité de mise en œuvre.

Au plan national, plusieurs mécanismes de promotion de la femme ont été mis en place : la loi sur la parité adoptée le 14 mai 2010, deux plans d’action nationaux de la Femme développés respectivement en 1982 et 1997, la Stratégie Nationale pour l’Egalité et l’Equité de Genre (SNEEG) qui représente l’outil opérationnel pour la prise en compte de la dimension genre dans les politiques et programmes de l’Etat du Sénégal.

⁴ Adaptation Fund. Guidance document for Implementing Entities on compliance with the Adaptation Fund Environmental and Social Policy in https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2015/06/ESP-Guidance-document_0.pdf

⁵ Annex XIII : Gender policy for the Green Climate Fund in http://www.gcfund.org/fileadmin/00_customer/documents/Operations/Gender_Policy_Action_Plan.pdf

Le Gouvernement du Sénégal affiche ainsi une vision claire sur les questions liées à l'équité et l'égalité de genre et qui se décline ainsi : « *faire du Sénégal un pays émergent, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance* ».

Quand bien même le cadre juridique qui régit l'égalité et l'équité de genre est en place, il subsiste des contraintes à lever au niveau de l'application des textes en vue d'instaurer l'effectivité des droits des femmes et de réduire les inégalités dans l'accès et le contrôle des ressources.

En effet, eu égard aux rôles sociaux qui leur sont assignés, les femmes sont les premières victimes de la dégradation de l'environnement et subissent plus rudement les impacts des changements climatiques. Par ailleurs, il est à noter que les rôles importants qu'elles jouent dans l'utilisation, la gestion et la préservation des ressources naturelles ne sont pas suffisamment pris en compte dans les programmes et politiques environnementaux. C'est pourquoi, la Plateforme Africaine des Femmes de Dakar 94 avait placé au 5^{ème} rang dans l'ordre des priorités le rôle et la place des femmes dans la gestion des ressources naturelles.

II. ENJEUX ET DEFIS

Le CSE a pour mission « *la collecte, la saisie, le traitement, l'analyse et la diffusion des données et des informations sur le territoire, sur les ressources naturelles et sur l'environnement en vue de l'amélioration de la gestion des ressources naturelles et de l'environnement, à tous les niveaux de décision* ». De fait, il contribue à la création de richesses, gage d'un développement durable. Or, la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes aura des incidences significatives sur l'atteinte de cet objectif ; c'est pourquoi, le CSE a jugé nécessaire de procéder à l'élaboration d'une Politique Genre en vue de renforcer le poids institutionnel de la prise en compte de la dimension genre en son sein et dans ses interventions (programmes et projets).

D'ailleurs, cette volonté du CSE rencontre l'assentiment des partenaires au développement tels que le CRDI, le Fonds d'Adaptation et le Fonds Vert climat, qui font du genre une priorité et une condition pour construire un développement plus harmonieux, équitable et durable.

L'engagement de l'institution en faveur du respect des principes d'égalité et d'équité de genre est manifeste à travers :

- la désignation de points focaux genre ;
- la prise en compte du genre dans quatre principes fondamentaux de sa Politique Environnementale et Sociale ;
- le recrutement de plus en plus conséquent des femmes durant ces dernières années ; l'utilisation accrue d'outils sensibles au genre au cours de ses interventions sur le terrain ;
- l'encouragement de la candidature féminine au poste de stagiaire, à diplômes et expériences égaux ; et enfin,
- la mise en place d'un programme majeur *Socio-économie* qui offre des opportunités pour une meilleure prise en compte du genre dans les projets et programmes.

Toutefois, l'étude diagnostic portant sur la prise en compte du genre au CSE a révélé des insuffisances liées surtout à sa faible intégration dans les documents régissant le fonctionnement du Centre et les outils de communication, la représentation encore faible des femmes dans le personnel, l'insuffisance de l'expertise genre au sein du CSE pour opérationnaliser le concept et l'absence d'une Politique Genre.

Dès lors, il urge de : (i) renforcer la représentation des femmes dans le personnel du CSE, (ii) renforcer l'expertise en genre pour favoriser son intégration dans les projets et programmes, mais aussi (iii) mettre à jour les documents régissant le fonctionnement du CSE en vue de mieux prendre en compte la dimension genre (accord d'établissement et règlement intérieur) (iv) élaborer une politique genre assortie d'un plan d'action et mobiliser des ressources financières pour sa mise en œuvre. De même, il convient de prendre en compte le genre dans la stratégie de communication du CSE.

III. FONDEMENTS DE LA POLITIQUE GENRE

La politique Genre constitue un cadre d'orientation des actions définissant l'engagement du CSE à promouvoir l'égalité et l'équité genre en son sein et dans ses interventions. Elle repose sur une vision, des objectifs et des principes. Sa mise en œuvre est définie à travers des axes d'intervention stratégiques et un mécanisme de suivi-évaluation.

3.1. Vision

Elle est définie telle que suit. « *Faire du CSE qui est un centre d'excellence reconnu au service d'un environnement durable au Sénégal et en Afrique une institution où les ressources humaines de qualité (femmes et hommes) participent de manière égale et équitable à la réalisation efficace de sa mission et de ses objectifs au bénéfice de la population (femmes comme hommes).* »

3.2. Objectifs

La Politique genre vise les objectifs suivants :

- promouvoir une culture de genre au niveau institutionnel ;
- intégrer le genre dans les projets et programmes du CSE conformément aux exigences du SNEEG et des bonnes pratiques dans ce domaine au niveau international.

3.3 Principes

Les principes qui fondent la politique genre du CSE sont :

- la **cohérence** avec les politiques nationales et internationales qui engagent le CSE : cette politique qui définit les orientations en matière de genre devant influencer toutes les actions du CSE, devra pour cette raison, s'aligner aux politiques et programmes définis au niveau national (SNEEG) et international (politiques du Fonds d'Adaptation, du Fonds Vert Climat) etc. ;
- la **compréhension des inégalités entre les sexes** : analyse de l'équité et l'égalité de genre dans toutes les interventions du CSE, notamment au niveau des communautés de base ;
- l'**exhaustivité** : le genre sera pris en compte systématiquement dans toutes les activités du CSE ;
- l'**impartialité** : le genre sera appliqué aussi bien dans le recrutement du personnel, l'affectation des rôles et responsabilités, que dans le traitement salarial ;
- la **mise à jour régulière** : en fonction de l'évolution du contexte interne, national et international, le CSE mettra à jour sa Politique genre.

IV. PLAN D'ACTION

4.1. Axes d'orientation stratégiques et mesures préconisées

La mise en œuvre de la Politique Genre se fera à travers un plan d'action reposant sur trois axes d'orientation stratégiques :

- 1. le renforcement des capacités d'intégration du genre dans les projets et programmes.*
- 2. la mise à niveau du dispositif institutionnel du CSE pour une meilleure prise en compte du genre.*
- 3. le renforcement de la sensibilisation et de la communication au sujet du genre et de ses enjeux.*

Axe 1 : Renforcement des capacités d'intégration du genre dans les projets et programmes.

Au vu des manquements révélés par le diagnostic quant à l'opérationnalisation du genre dans les projets et programmes, il est important de développer l'expertise et la recherche sur le genre à travers :

- *l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de formation en matière d'intégration des questions de genre dans les programmes et les projets ;*
- *la production et la mise à la disposition des agents du CSE d'outils simplifiés pour faciliter l'intégration du genre dans leurs activités ;*
- *la définition d'un jeu minimal d'indicateurs sensibles au genre ;*
- *la systématisation de la désagrégation par sexe lors de la collecte, du traitement et de la diffusion des données socio-économiques ;*
- *le suivi-évaluation de la prise en compte du genre dans la mise en œuvre des projets et programmes impliquant le CSE ;*
- *le soutien à la réalisation d'études et de recherches sur les questions liées au genre en rapport avec des thématiques développées au CSE.*

Axe 2 : Renforcement du dispositif institutionnel pour une meilleure prise en compte du genre

Les objectifs visés à ce niveau consistent à soutenir la mise en œuvre de la Politique Genre du CSE. Pour cela, il est prévu :

- *le renforcement institutionnel : la responsabilisation de tout le personnel pour l'opérationnalisation du genre et l'intégration du concept dans les documents techniques et administratifs ;*
- *l'amélioration de la représentativité des femmes au sein du personnel à travers une politique de recrutement plus conforme aux principes du Genre ;*
- *la mobilisation des ressources essentielles à la mise en œuvre de la politique ;*
- *le développement du réseautage en direction d'autres institutions ou organisations qui s'intéressent aux questions liées à la promotion du genre et à la gestion de l'environnement;*
- *l'intégration dans le plan de communication du CSE des aspects liés au genre pour une meilleure diffusion des informations relatives au genre à tous les niveaux.*

Axe 3 : Renforcement de la sensibilisation et de la communication au sujet du genre et de ses enjeux

Les objectifs visés consistent à :

- *favoriser une meilleure adhésion et appropriation du genre par le personnel du CSE ;*
- *contribuer à l'instauration d'une culture genre au sein du CSE ;*
- *rendre visible les réalisations du CSE en matière de genre.*

Pour cela, il est envisagé :

- *l'intégration du genre dans la stratégie de communication du CSE ;*
- *le renforcement des actions d'information, de sensibilisation et de vulgarisation sur le genre et sur les enjeux de l'approche genre ;*
- *la production et la diffusion de supports d'information et de sensibilisation (articles brochures, site web) qui rendront compte sur les actions menées en matière d'égalité et d'équité entre femmes et hommes.*

La matrice ci-dessous résume les orientations, les objectifs, les mesures à entreprendre ainsi que les indicateurs de suivi.

MATRICE DES AXES D'ORIENTATIONS /OBJECTIFS/ MESURES PRECONISEES ET INDICATEURS

OBJECTIFS	MESURES PRECONISEES	INDICATEURS
<u>Axe 1</u> : Renforcement des capacités d'intégration du genre dans les projets et programmes		
Favoriser l'intégration du genre dans les programmes et projets du CSE	Elaboration et mise en œuvre d'un plan de formation en genre	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'un plan de formation sur le genre ; - Nombre d'ateliers de formation en genre organisés ; - Taux de participation des hommes et des femmes aux ateliers de formation.
	Production et mise à la disposition des agents du CSE d'outils simplifiés pour une meilleure intégration du genre	Nombre et type d'outils créés et mis à la disposition des agents du CSE.
	Identification d'indicateurs sensibles au genre	Nombre d'hommes et de femmes impactés par les projets et programmes.
	Systematisation au niveau des projets et programmes de la collecte, du traitement et de la diffusion de données désagrégées par sexe.	Existence de données désagrégées par sexe au niveau des projets et programmes.
	Soutien à la réalisation d'études et recherches sur les questions liées au genre en rapport avec des thématiques développées au CSE.	Nombre de projets et programmes qui ont intégré les questions liées au genre.

OBJECTIFS	MESURES PRECONISEES	INDICATEURS
<u>Axe 2</u> : Renforcement dispositif institutionnel pour une meilleure prise en compte du genre		
Soutenir la mise en œuvre de la stratégie genre du CSE	Renforcement organisationnel	Nombre de documents administratifs mis à jour tenant compte du genre ;
	Mobilisation des ressources financières	Montant des ressources consacrées à la mise en œuvre de la stratégie genre du CSE.
	Encouragement du réseautage avec d'autres institutions et organisations qui s'intéressent à la promotion du genre et à la gestion de l'environnement et des ressources naturelles.	Nombre de partenariats tenant compte du genre.

	Intégration du genre dans le plan de communication du CSE.	Nombre de supports de communication produits intégrant le genre.
Axe 3 : Renforcement de la sensibilisation et de la communication autour du genre et de ses enjeux		
- Favoriser une meilleure adhésion et appropriation du genre par le personnel.	Renforcement des actions d'information et de sensibilisation sur le genre et sur les enjeux de l'approche genre.	Taux de participation des hommes et des femmes aux ateliers de sensibilisation.
- Rendre visible les réalisations du CSE en matière de genre.	Production et diffusion de supports d'information et de sensibilisation (articles, brochures, site web) sur le genre.	Existence de supports de communication qui prend en compte les questions de genre.

4.2 Suivi –Evaluation

Relativement au suivi et à l'évaluation du plan d'action, les orientations et engagements opérationnels feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation dans le cadre général défini par le CSE. Autrement dit, les mesures ainsi que les indicateurs identifiés vont intégrer le dispositif de suivi évaluation du CSE.

Des rapports semestriels et annuels seront produits pour faire le point sur la mise en œuvre de ce plan, et pourront alimenter le suivi de la mise en œuvre des programmes et projets du CSE. Enfin, il convient de souligner que le plan pourra faire l'objet de révision en fonction des progrès accomplis et des réformes en cours au niveau du CSE.

CONCLUSION

Cette présente politique est le fruit d'un travail collectif et participatif qui a impliqué toute l'équipe du CSE. Elle est bâtie sur la base des résultats du rapport du diagnostic genre qui a permis de formuler des constats majeurs et de dégager les opportunités et les menaces pouvant accélérer ou freiner la mise en œuvre de la stratégie.

Elle propose, à partir des enjeux et défis identifiés, les orientations et les objectifs pour faire face aux inégalités et constitue ainsi un socle pour impulser des changements allant dans le sens de la réalisation de l'égalité et l'équité de genre, conformément aux objectifs de la Stratégie Nationale pour l'Egalité et Equité de Genre (SNEEG) et des bonnes pratiques au niveau international.

La mise en œuvre de cette politique fera l'objet d'un accompagnement et d'un suivi régulier par les points focaux.

Enfin, il convient de souligner qu'en élaborant cette politique genre, le CSE s'engage résolument à contribuer à la réalisation de l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'instauration du développement durable au Sénégal. La concrétisation de cet engagement nécessite l'implication de tout le personnel et des partenaires stratégiques et la mobilisation des ressources financières nécessaires.

GLOSSAIRE⁶

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

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

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

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

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

Discrimination fondée sur le genre : attitude différente envers les personnes en fonction de leur sexe.

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

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

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

⁶ Touré Zéneb, Politique Genre du CILSS, ACFED, 2008.

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

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

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

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