



BOAD

genre équité

STRATEGIE

de la Banque Ouest Africaine de Développement
en matière d'équité et d'égalité de Genre

“ *Autant vous contribuerez à promouvoir l'égalité de Genre dans votre travail, autant l'égalité de Genre contribuera à l'atteinte de vos objectifs dans celui-ci.* ”

*Secrétaire Général du Conseil de Sécurité
sur les Femmes, la Paix et la Sécurité*

Décembre 2002



SOMMAIRE

	3	TABLE DES MATIERES
	4	SIGLES ET ACRONYMES
	5	RESUME EXECUTIF
01	10	INTRODUCTION
02	12	EVOLUTION DE L'AGENDA DU GENRE A LA BOAD
03	16	JUSTIFICATION DE LA STRATEGIE GENRE
04	20	ORIENTATIONS STRATEGIQUES
05	24	CIBLES DE LA STRATEGIE GENRE
06	26	PARTIES PRENANTES A LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE
07	28	PRINCIPES DIRECTEURS DE MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE
08	32	RESULTATS DE LA STRATEGIE GENRE
09	36	CHAINE DE RESULTATS DE LA STRATEGIE GENRE
10	44	CADRE DE MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE GENRE
	45	8.1. Dispositif institutionnel de mise en œuvre de la stratégie Genre
	46	8.2 Modalités et mécanismes de planification opérationnelle de l'exécution de la stratégie Genre
	46	8.3 L'actualisation du plan d'action de la stratégie Genre de la BOAD
	46	8.4 Les revues périodiques de la stratégie Genre
	47	8.5 Le suivi de la stratégie Genre de la BOAD
	47	8.6 L'évaluation de la stratégie Genre de la BOAD
	47	8.7 Stratégies de promotion et de communication sur la stratégie Genre
11	48	RISQUES DANS LA MISE EN ŒUVRE ET STRATEGIES DE MITIGATION
12	52	GLOSSAIRE
13	62	ANNEXES
	63	Annexe 1 : Guide d'intégration du Genre à la BOAD
	78	Annexe 2 : Grille simplifiée d'audit participatif Genre
	80	Annexe 3 : Canevas de classification des promoteurs selon le quotient d'intégration du Genre (QIG)
	81	Annexe 4 : Canevas simplifié de l'analyse Genre d'un budget
	82	Annexe 5 : Tableau de classification Genre des projets
	86	Annexe 6 : Canevas de reporting Genre de la BOAD



SIGLES & ACRONYMES

BAD	Banque Africaine de Développement
BOAD	Banque Ouest Africaine de Développement
BSG	Budget Sensible au Genre
CEA	Commission économique pour l'Afrique
DGIS	Direction Genre et Inclusion Sociale
DSIR	Documents Stratégiques d'Intégration Régionale
DSP	Document de Stratégie Pays
H/F	Homme/Femme
IIG	Indice d'Inégalité de Genre
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
ODD	Objectifs de Développement Durable
ONU Femmes	Entité des Nations Unies consacrée à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
OSC	Organisation de la Société Civile
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PTA	Plan de Travail Annuel
QIG	Quotient d'Intégration du Genre
SMG	Système de Marqueurs Genre
STIM	Sciences, Technologie, Ingénierie et des Mathématiques
TDR	Terme De Référence
UA	Union Africaine
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
UMOA	Union Monétaire Ouest Africaine

RESUME EXECUTIF

Selon le Rapport sur l'Indice de Genre en Afrique (Banque Africaine de Développement et Commission économique pour l'Afrique : 2020), l'Indice Genre en Afrique varie entre 0,24 et 1,79. Cet indice évolue et reflète l'urgence de redoubler d'efforts pour combler les disparités entre les hommes et les femmes afin de garantir un développement durable.

L'analyse des secteurs clés, à savoir l'agriculture, le commerce, l'industrie, l'énergie, la finance, l'eau, l'assainissement et l'hygiène et les secteurs sociaux, montre que les femmes et les filles sont confrontées à plusieurs contraintes qui les empêchent de participer activement et de profiter pleinement du potentiel et de la croissance de ces différents secteurs¹.

Ces inégalités et disparités se sont accentuées avec les crises actuelles, notamment la pandémie de la Covid-19 et la crise ukrainienne. Cela s'est traduit notamment par une augmentation des violences basées sur le Genre, à l'échelle mondiale et en particulier en Afrique. Les restrictions mises en place par les gouvernements ont également eu un impact sur la féminisation de la pauvreté.

Suite à cette crise mondiale, l'organisation de la Huitième Session du Forum Régional Africain pour le Développement Durable (Kigali, Rwanda – Mars 2022) a permis de souligner l'importance d'accélérer les stratégies permettant d'atteindre l'ODD 5 en Afrique, i) en revoyant les priorités des Etats et ii) en renforçant la volonté et l'engagement des Etat à travers la mise en œuvre des politiques intégrant la question du Genre, en adéquation avec l'Agenda 2063 « L'Afrique que nous voulons ». Pour rappel, l'Agenda 2063 entend œuvrer pour « une Afrique où 90% de la population travaillera dans des conditions décentes et dignes et où, filles et garçons seront alphabétisés à 95% ».

¹ BAD, Stratégie du Groupe de la Banque Africaine de Développement en matière de Genre - 2021 – 2025.



Dans une optique de développement économique et sociale durable, la BOAD a identifié le besoin urgent de contribuer à réduire les inégalités de Genre dans la zone de l'UEMOA à travers le renforcement des droits légaux et de propriété des femmes, la promotion de l'autonomisation économique des femmes et le renforcement des compétences en matière d'égalité des genres.

En effet, les politiques et stratégies mises en place par la BOAD depuis ces dernières années ont permis de faire évoluer l'égalité de Genre. Toutefois, les résultats fixés en termes d'égalité de Genre ne sont pas totalement atteints et de nombreux défis demeurent. Le diagnostic a indiqué que dans la plupart de Etats membres de l'UEMOA, des améliorations concernant le statut de la femme ont été noté, mais des inégalités entre les femmes et les hommes demeurent. Par exemple, les femmes jouissent moins de droits sociaux, économiques et juridiques que les hommes ; aussi, elles ont moins accès aux ressources de développement, aux prestations et aux espaces de décisions que les hommes.

Ces disparités entre les femmes et les hommes ont une incidence négative sur le développement. La discrimination fondée sur le Genre donne lieu à une plus faible croissance économique, à plus de pauvreté, à une gouvernance plus faible et à un niveau de vie plus bas. En revanche, l'amélioration des capacités des femmes dans les secteurs sociaux de base donne lieu à des baisses de mortalité infantile, à un statut nutritionnel amélioré et contribue à la réduction de la pauvreté. Pour ce faire, les politiques doivent donc prioriser et encourager les structures et les processus visant à réduire les inégalités de Genre, les discriminations de Genre et les violences basées sur le Genre.

Pour réaliser cette vision de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, la présente stratégie Genre 2023 - 2027 met l'accent sur le renforcement des capacités techniques et organisationnelles de la BOAD en matière de Genre, l'amélioration de l'accès au financement et à l'assistance technique, le renforcement des compétences techniques et l'intégration de la dimension Genre dans la réalisation des opérations. Ces priorités ont été définies dans le cadre de consultations avec les principales parties prenantes internes et externes de la Banque.

La Stratégie Genre 2023 - 2027 s'appuie sur trois piliers qui soutiennent les priorités de la BOAD visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, l'autonomisation des femmes et des jeunes (H/F) et à accélérer le développement économique et social dans les pays membres régionaux. Ces piliers sont les suivants :

Pilier 1 : Institutionnalisation du Genre dans les procédures, dans la planification et dans la gestion financière de la BOAD

Ce pilier met le focus sur l'intégration et la valorisation de la culture de l'égalité entre femme et homme, comme valeur organisationnelle et levier de la performance globale de la Banque. Aussi, la gestion des ressources financières sera conduite sous l'angle d'une approche moyen-fin au regard des enjeux de prise en compte du Genre. Dans ce sens, des modules de renforcement des capacités devront être développés, avec des contenus adaptés aux besoins. Des plaidoyers et des actions de communication seront réalisés basés sur une analyse des degrés de prise en compte des problématiques liées à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans les programmes exécutés et les actions de sensibilisation et de communication interne et externe. Il sera question, à partir du cadre logique des projets et programmes, d'assurer la sensibilité Genre des différentes logiques d'intervention et de questionner les indicateurs, les hypothèses et risques. Egalement, l'effectivité de l'intégration des questions de Genre tout au long de la réalisation des projets et programmes de la BOAD devra être minutieusement suivie et capitalisée dans des rapports périodiques.

Pilier 2 - Autonomisation des femmes et des jeunes (H/F) par l'accès aux financements et aux marchés

Ce pilier se concentre sur l'amélioration de l'accès aux financements et sur l'assistance technique aux PME gérées par des femmes afin de les transformer en entreprises productives et compétitives. En tirant parti de tous les instruments traditionnels de financement mis en place et en développant des mécanismes de financement innovants, la BOAD s'engagera à accroître la confiance des



institutions financières africaines dans le financement et l'assistance technique aux PME dirigées par des femmes et des jeunes (H/F). La Banque appuiera également les pays membres régionaux afin d'établir un environnement commercial favorable au développement des activités des femmes et des jeunes (H/F) entrepreneurs. En outre, la Banque consacrera des efforts à la création d'opportunités pour les femmes et les jeunes (H/F) dans les secteurs non financiers à travers ses opérations non-souveraines. Ce pilier contribuera également de manière significative à l'élimination de la pauvreté (ODD 1), à la promotion de l'égalité femmes - hommes et de l'autonomisation des femmes et des filles (ODD 5), à la garantie de l'accès à un travail décent et à la croissance économique (ODD 8), ainsi que la paix et la justice (ODD 16). En outre, ce pilier cherchera à être cohérent avec les priorités de l'Agenda 2063 de l'Union africaine (donner aux femmes les moyens de jouer le rôle qui leur revient dans tous les domaines de la vie et éliminer les obstacles à une santé et une éducation de qualité pour les femmes et les filles) et les engagements découlant de la déclaration de l'UA de 2020 à 2030 en tant que nouvelle Décennie pour l'inclusion financière et économique des femmes. Il convient de noter que l'autonomisation des femmes inclut également l'amélioration de leur statut, qui à son tour nécessite des actions de promotion des droits légaux des femmes et lutte contre les VBG.

Pilier 3 : Accélération de l'insertion professionnelle et de la création d'emplois pour les femmes et les jeunes (H/F), à travers le renforcement des compétences

Ce pilier est axé sur l'amélioration de l'accès des femmes et des jeunes (H/F) aux compétences et aux emplois décents. Il tient compte de la nécessité d'initier davantage de femmes et de jeunes (H/F) aux domaines des Sciences, des Technologies, de l'Ingénierie et des Mathématiques (STIM), tout en tirant parti de la technologie pour améliorer l'accès aux compétences et à l'information. Ce pilier contribuera à renforcer l'accès à une éducation de qualité (ODD 2), à la garantie de l'accès à un travail décent

et à la croissance économique (ODD 8), à la promotion de l'égalité femmes - hommes et de l'autonomisation des femmes et des filles (ODD 5), à la paix et la justice (ODD 16) et à l'élimination de la pauvreté (ODD 1).

La BOAD mettra en œuvre la présente stratégie Genre dans le cadre de ses opérations, conformément à sa politique Genre, en intégrant les thèmes transversaux du changement climatique, de la gouvernance et de la fragilité.

La BOAD renforcera ses capacités et s'appuiera sur son expérience et ses compétences pour mettre en œuvre la stratégie Genre, à travers un cadre de mise en œuvre spécifique. Ce cadre de mise en œuvre comprend un plan d'actions, qui précise les interventions à mener et définit les rôles et responsabilités des parties prenantes de la Banque. Enfin, la mise en œuvre de la stratégie se fera dans un cadre qui favorise le renforcement de la collaboration entre la Banque et les pays membres régionaux.

La mise en œuvre de la stratégie sera suivie grâce à des indicateurs ventilés par sexe, dans le cadre du suivi des résultats de la Banque. Ces indicateurs seront suivis à trois niveaux pour mesurer les progrès réalisés en Afrique en matière d'égalité femmes - hommes, l'impact des opérations soutenues par la Banque et l'efficacité opérationnelle interne. Cela permettra de garantir l'alignement avec les piliers stratégiques de la Banque ainsi que les conditions institutionnelles préalables proposées pour la mise en œuvre de la stratégie.

“

Les pays ayant plus d'égalité des sexes ont une meilleure croissance économique. Les entreprises avec plus de femmes leaders se comportent mieux. Les accords de paix qui incluent les femmes sont plus durables. Les parlements avec plus de femmes adoptent davantage de législation sur des questions sociales clés telles que la santé, l'éducation, la lutte contre la discrimination et la pension alimentaire pour enfants. La preuve est claire : l'égalité pour les femmes signifie le progrès pour tous.

”

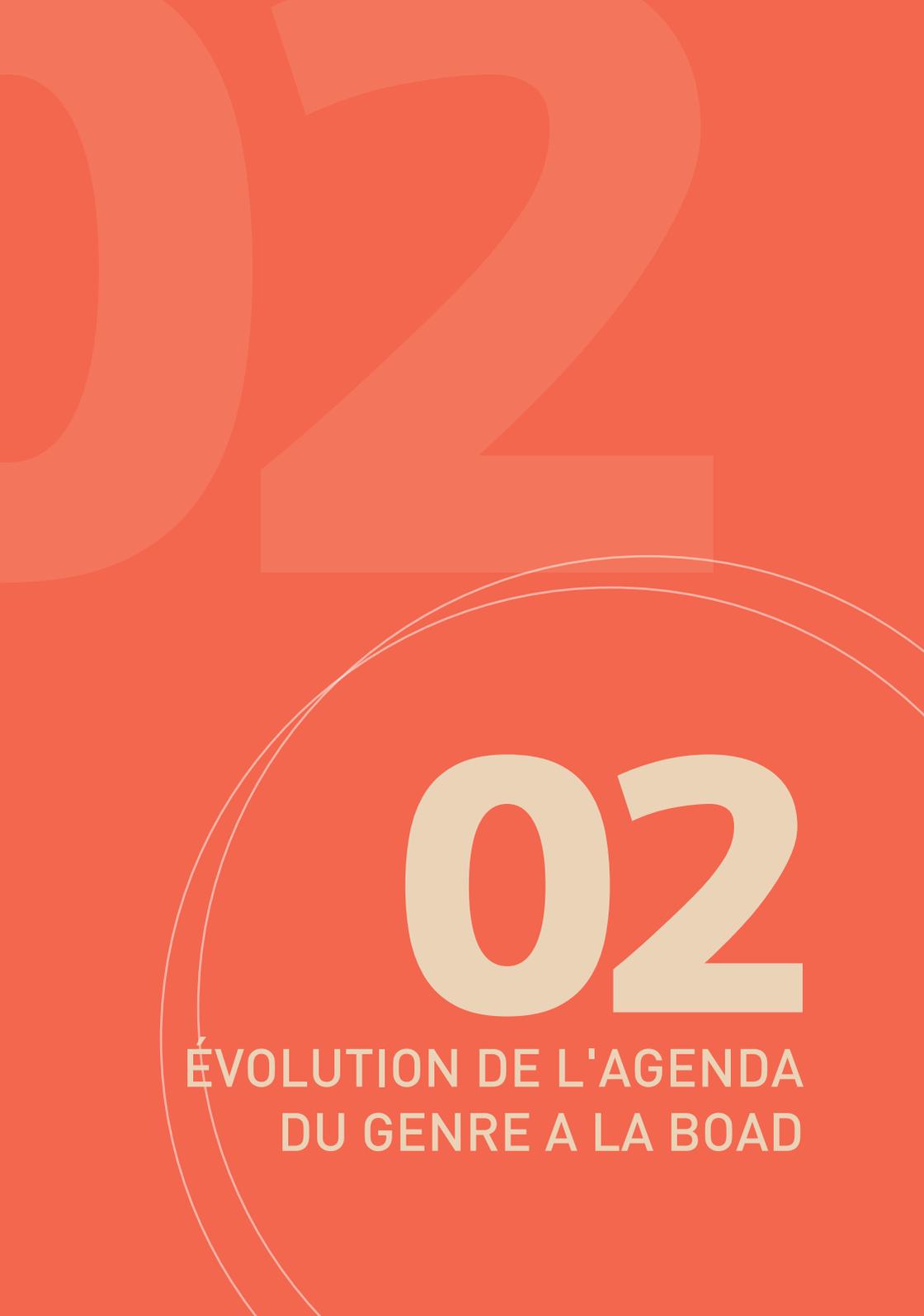
Ban Ki-moon,

Diplomate, Homme d'état, Homme politique, Ministre (1944)

01

INTRODUCTION

- 01** La Banque Ouest Africaine de Développement (BOAD), dans le cadre du mandat qui lui a été confié depuis 1973, a progressivement accru son volume d'intervention dans les huit (08) Etats membres (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée-Bissau, Mali, Niger, Sénégal, Togo). Les engagements financiers et les décaissements sont des indicateurs traduisant l'effort de la Banque à accompagner les Etats et les entreprises de la zone UEMOA dans leurs politiques d'investissements.
- 02** La BOAD est convaincue que le Genre ou l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une condition d'efficacité des politiques publiques et de développement humain durable et équitable des pays. Le Genre est aussi une question de droits humains. La promotion de l'équité et de l'égalité de Genre a un fondement juridique. L'égalité femmes-hommes, en plus d'être un droit humain fondamental, est essentielle à la mise en place de sociétés pacifiques dotées d'un plein potentiel humain et d'un développement humain durable. La Déclaration universelle des droits de l'homme, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 10 décembre 1948 affirme que «tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits» et que «chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.». Enfin, l'autre argument qui justifie cet engagement de la BOAD repose sur le fait que l'égalité femmes - hommes n'est pas seulement un impératif social et moral, mais aussi une nécessité économique. Cet argument économique commande d'investir dans les filles et les femmes. Pour le Groupe de la Banque mondiale (Mai 2018), les inégalités entre les femmes et les hommes engendrent une perte de richesse de 23 620 dollars par personne, soit une perte globale estimée 160,2 mille milliards de dollars. L'Afrique subsaharienne enregistre des pertes s'élevant à 2 500 milliards de dollars dues aux inégalités femmes-hommes.
- 03** La présente Stratégie est une déclinaison pratique de la nouvelle politique Genre de la Banque et répond à l'impératif pour la BOAD de structurer son intervention autour des piliers clés susceptibles de faire parvenir les pays membres à l'égalité femmes-hommes à l'autonomisation des femmes. Elle présente ainsi entre autres, le contexte Genre de l'UEMOA, les piliers d'intervention ainsi que les stratégies et les principes d'action. La stratégie précise enfin, les acteurs clés de sa mise en œuvre.



02

ÉVOLUTION DE L'AGENDA
DU GENRE A LA BOAD

- 04** La Banque Ouest Africaine de Développement (BOAD) est l'institution commune de financement du développement des Etats de l'Union Monétaire Ouest Africaine (UMOA), transformée en une Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) par traité en date du 10 janvier 1994. Elle a été créée par traité signé le 14 novembre 1973 par ses Etats membres. Les Etats membres de la BOAD sont le Bénin, le Burkina, la Côte d'Ivoire, la Guinée Bissau, le Mali, le Niger, le Sénégal et le Togo. Conformément au traité de l'UEMOA entré en vigueur le 01 août 1994, la BOAD est une institution spécialisée commune de l'Union. Elle concourt en toute indépendance à la réalisation des objectifs de l'UEMOA sans préjudice des objectifs qui lui sont assignés par le traité de l'UMOA. La BOAD a ainsi pour objectif premier de faire reculer la pauvreté dans ses pays membres en contribuant à leur développement économique durable et à leur progrès social. A cet effet, elle : (i) mobilise des ressources pour promouvoir l'investissement dans ces pays et (ii) leur fournit une assistance technique ainsi que des conseils sur les politiques à mettre en œuvre.
- 05** L'égalité de Genre constitue un droit fondamental. Les pays de l'UEMOA ont souscrit et adopté des lois et politiques et stratégies en faveur de l'égalité de Genre. Toutefois, malgré des efforts fournis par les pays, les inégalités entre les femmes et les hommes constituent un défi important de la zone UEMOA.
- 06** L'inégalité entre les hommes et les femmes constitue l'un des défis les plus importants auxquels l'Afrique en général et la zone UEMOA en particulier fait face. Le faible taux de participation des femmes à la vie économique, sociale et politique des pays membres est un des traits socioéconomiques les plus marqués de l'Union.
- 07** La majorité des Etats membres de l'UEMOA ont donné des priorités en matière de Genre et développement plus spécifiquement dans les secteurs clés, à savoir l'agriculture, le commerce, l'industrie, l'énergie, la finance, l'eau, l'assainissement et l'hygiène et les secteurs sociaux.
- 08** Et les institutions financières ont été invitées une fois de plus à affecter les ressources humaines et financières nécessaires aux activités spécifiques et ciblées en vue de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et de renforcer les stratégies d'éradication de la pauvreté avec la participation totale et efficace des femmes.
- 09** Convaincue que le Genre constitue une condition de développement et de surcroît, est devenu aujourd'hui une exigence normative et légale, la Banque s'est engagée à « promouvoir la prise en compte des questions de Genre comme moyen de favoriser la réduction de la pauvreté, le développement économique et l'égalité entre les femmes et les hommes dans la zone de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine ». Son engagement s'est matérialisé en 2012 par l'élaboration d'une politique Genre qui encadre son champ d'action et qui prévoit l'intégration du Genre dans toutes ses interventions.



- 10 Depuis 2012, la BOAD dispose d'une politique Genre afin d'accompagner ses pays membres. Cette politique réaffirme l'engagement de la Banque à promouvoir la prise en compte des questions de Genre comme moyen de favoriser la réduction de la pauvreté, le développement économique et l'égalité entre les femmes et les hommes dans la zone de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA).
- 11 De ce fait, il importe donc de comprendre les concepts qui sous-tendent les questions d'égalité entre les femmes et les hommes pour réaliser le genre de développement qui favorise l'égalité et qui réponde aux attentes à la fois des femmes et des hommes.
- 12 La BOAD est consciente que l'inégalité entre les hommes et les femmes constitue l'un des défis les plus importants auxquels l'Afrique en général et la zone UEMOA en particulier fait face. Elle est convaincue que le Genre constitue une condition de développement et de surcroît, une exigence normative et légale.

QU'EST-CE QUE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION GENRE ?

Processus consistant à identifier, à prendre pleinement en compte et à intégrer les besoins et les intérêts des femmes et des hommes dans toutes les politiques, stratégies, programmes et activités administratives et financières. Il implique la reconnaissance et l'examen des relations de coopération et de conflit qui existent entre les femmes et les hommes. Il utilise l'analyse de Genre comme un outil pour améliorer et permettre aux praticiens du développement d'identifier les opportunités et les contraintes auxquelles la femme ou l'homme est confronté et de déterminer si les politiques et les programmes qu'ils mettent en œuvre offrent les mêmes opportunités aux femmes et aux hommes. L'intégration de la dimension de Genre cherche également à impliquer les femmes, de la façon la plus large possible, dans le processus de prise de décision en matière de développement.

Groupe de la Banque Africaine de Développement,
 Politique du Genre, 2001



- 13** Ce qui explique son engagement à promouvoir la prise en compte des questions de Genre comme moyen de favoriser la réduction de la pauvreté, le développement économique et l'égalité entre les hommes et les femmes dans la zone de l'UEMOA.
- 14** La Banque est fière de son bilan en matière de promotion de l'égalité et de l'équité femmes-hommes et de l'autonomisation des femmes et des filles par le biais de diverses interventions. Par conséquent, il est également crucial de favoriser un environnement de travail qui offre des chances égales aux femmes et aux hommes et qui tire pleinement parti de son potentiel en matière de ressources humaines. Cette mission est fortement illustrée par la stratégie des ressources humaines de la Banque qui cherche à promouvoir la diversité professionnelle et l'égalité entre les hommes et les femmes par le biais de quatre objectifs stratégiques : (i) définir et construire une image de marque du personnel ; (ii) promouvoir une forte culture de performance et de responsabilité ; (iii) constituer une main-d'œuvre compétente et diversifiée ; (iv) tirer parti des compétences issues de la diversité professionnelle ; et v) vivre nos valeurs fondamentales. Aussi, il convient de noter que la Banque a une tolérance zéro pour l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels tant sur le lieu de travail que dans les projets.
- 15** La présente stratégie se veut opérationnelle et sa conception répond à un double objectif : celui (i) de favoriser la prise en compte du Genre dans les opérations de la Banque et (ii) de soutenir l'action entreprise par les pays membres de la Banque pour la réalisation de l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sous-région de l'UEMOA. Elle donne ainsi les orientations prioritaires pour faire converger l'ensemble des actions vers l'objectif de la réduction des disparités et des inégalités entre les femmes et les hommes dans les domaines prioritaires de son intervention. Les objectifs spécifiques qu'elle sous-tend sont de :
- Assurer l'institutionnalisation du Genre dans les procédures, dans la planification et dans la gestion financière de la BOAD ;
 - Promouvoir l'Autonomisation des femmes et des jeunes (H/F) par l'accès aux financements et aux marchés ;
 - Accélérer l'insertion professionnelle et de la création d'emplois pour les femmes et les jeunes (H/F), à travers le renforcement des compétences.
- 16** Cette stratégie compte opérationnaliser les objectifs visés dans la politique Genre.

03

JUSTIFICATION DE LA
STRATEGIE GENRE

17 L'audit Genre de la BOAD a été réalisé afin d'apprécier le niveau de sensibilité Genre du cadre organisationnel et des interventions de la Banque. Malgré, l'existence d'actions positives telles que (i) l'engagement de la Haute Direction ; (ii) le recrutement d'un spécialiste Genre ; (iii) la considération du Genre comme norme dans les opérations, des faiblesses ont été néanmoins relevées au niveau institutionnel et programmatique. Les limites notées ont trait à l'absence d'une structure de coordination de la politique Genre, au manque de connaissance et de maîtrise des concepts clés, à leur traduction concrète en outils d'intégration du Genre dans le management des différentes entités chargées d'offrir des prestations de services et plus particulièrement, dans la planification, la programmation, le suivi et l'évaluation des programmes et projets. En effet, le Genre n'est pas un facteur bloquant pour un projet à la banque même s'il reste une exigence comme l'atteste le plan stratégique de la Banque « Djoliba ». En outre, l'on note l'existence de coefficient d'intégration du Genre, non formalisé en interne car celui-ci n'est pas validé au niveau de la Banque. L'absence de ressources financières engagées dans la mise en œuvre des activités des programmes pour soutenir l'équité et l'égalité de Genre est notée. Pour le niveau de sensibilité Genre du Budget de la BOAD, il reste neutre dans sa globalité.

18 Face à cette faible prise en compte du Genre dans la programmation et la budgétisation de la Banque, il est apparu nécessaire d'élaborer un plan de renforcement de capacités en vue d'accroître le niveau de compréhension de l'approche Genre en tant que technique pouvant améliorer la sensibilité Genre et l'efficacité des interventions ; mais également adopter un système d'évaluation des progrès des performances des partenaires en matière d'intégration de Genre. Ainsi, se fondant sur les résultats de l'audit Genre, la stratégie Genre vise à traduire en lignes d'actions les recommandations formulées à l'effet de soutenir l'effectivité de l'intégration du Genre et son opérationnalisation dans les interventions de la BOAD. Concrètement, la stratégie Genre vise :

Pilier 1 : Institutionnalisation du Genre dans les procédures, dans la planification et dans la gestion financière de la BOAD :

(i) Mise en place d'une structure dédiée en matière de Genre à la BOAD

- Disposer d'un conseiller/ère Genre au niveau du contrôle général (niveau stratégique)
- Au niveau opérationnel :
 - Mise en place d'une direction Genre et inclusion sociale au sein du département des Opérations tout en la renforçant avec la nomination de points focaux Genre dans les autres départements.
 - Renforcement des moyens d'intervention de l'unité Genre pour l'exécution efficace de ses missions de coordination de la politique et d'impulsion de l'institutionnalisation du Genre au sein de la banque ;



- Désignation par une note de service des points focaux genre² au niveau de l'ensemble des départements ;
- Elaboration de termes de références pour les points focaux Genre afin de préciser leurs attributions.

(ii) Soutien à la planification sensible au Genre

- Intégration du Genre comme un indicateur de résultat dans le cadre de mesures de rendement de la BOAD ;
- Déclinaison de l'indicateur de résultat Genre en indicateurs de performance au niveau de chaque département/division ;
- Renforcement en Genre des responsables de suivi-évaluation des départements.
- Définition d'un cadre de suivi des résultats et des indicateurs sensibles au Genre.
- Elaboration des indicateurs sensibles au Genre pour un bon suivi des programmes/projets.
- Définition d'un cadre formel de partenariat en matière de Genre.

(iii) Développement des compétences en Genre au sein de la BOAD.

- Renforcement de la sensibilité et des capacités de toutes les catégories du personnel en techniques d'intégration de l'approche Genre dans les mécanismes et interventions de la BOAD à travers l'existence d'un programme de renforcement de capacités basé sur les besoins de la BOAD.

(iv) Effectivité de la prise en compte du Genre dans la gestion des Ressources Humaines.

- Mise en place d'une crèche/centre d'accueil ;
- Expérimenter l'applicabilité de nouveaux dispositifs d'horaires administratifs qui seraient plus flexibles pour les femmes et toute autre personne alitée (homme ou femme) grâce au numérique.
- Autoriser une disposition permettant aux mères ayant un enfant à charge de moins de dix ans de pouvoir sur demande, bénéficier du régime spécial de travail à mi-temps avec bénéfice des deux tiers de salaire.

Pilier 2 : Promotion de l'autonomisation des femmes et des jeunes (H/F) par l'accès aux financements et aux marchés

- Contribuer à l'amélioration du statut social et juridique des femmes et des jeunes filles et à la lutte contre les Violences Basées sur le Genre (VGB) ;

² Le choix doit être porté sur des hommes et des femmes impliqués dans la prise de décision au niveau du département/division.

- Contribuer à l'amélioration de l'accès au financement, à l'assistance technique et aux opportunités de marché sur les chaînes de valeurs pour les PME détenues par les femmes et les jeunes (H/F) afin de les transformer en entreprises productives et compétitives ;
- Explorer les possibilités d'accroître la participation des femmes dans le secteur privé grâce à des possibilités d'emploi et de postes de leadership plus importants ;
- Développer des initiatives réduisant le risque du portefeuille des PME détenues par les femmes et les jeunes (H/F). Ce qui permettra aux institutions financières de prêter plus facilement aux entreprises détenues par des femmes et les jeunes (H/F). Ces initiatives réduisent également l'obligation pour les PME détenues par les femmes et les jeunes (H/F) de présenter des garanties irréfutables lorsqu'ils s'adressent aux institutions financières pour obtenir des prêts ;
- Mener des dialogues politiques avec les Pays membres de l'UEMOA afin de réformer les cadres juridiques et réglementaires affectant les PME détenues par les femmes et les jeunes (H/F), tels que la réduction des obstacles à l'accès au marché et l'amélioration de la productivité des femmes et les jeunes (H/F).

Pilier 3 : Promotion de l'insertion professionnelle et la création d'emplois pour les femmes et les jeunes (H/F), à travers le renforcement des compétences

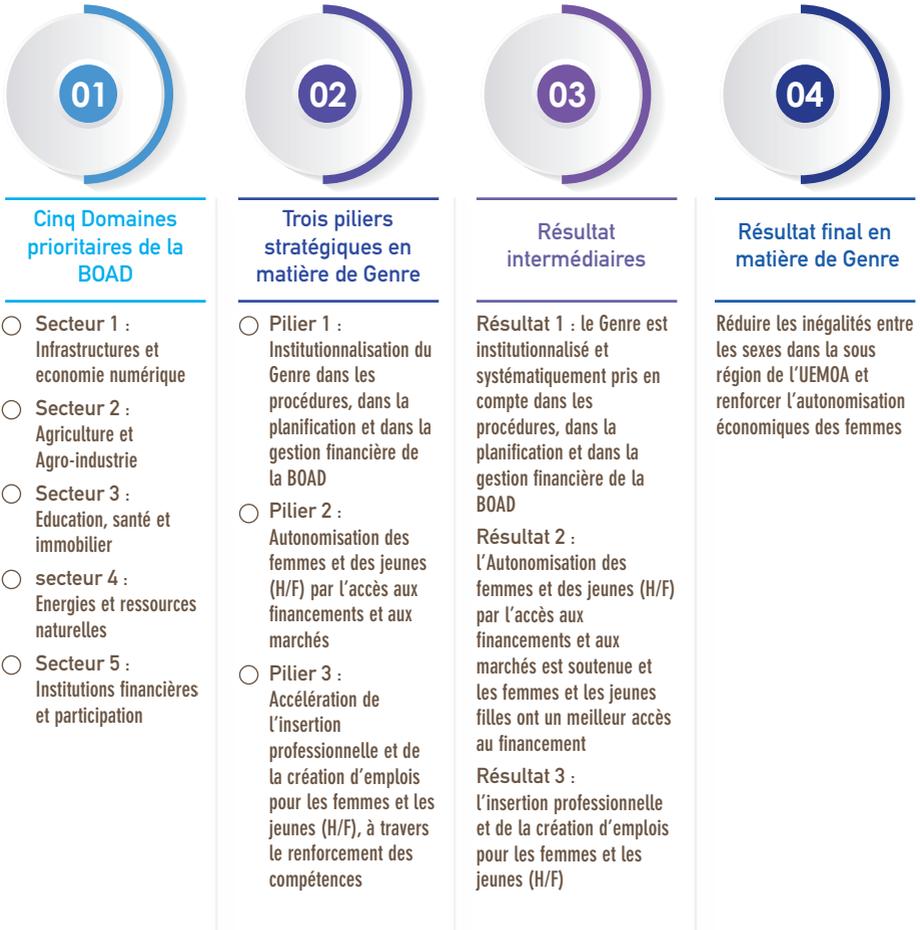
- Améliorer l'accès à des compétences et à des emplois adéquats pour les jeunes, hommes et femmes, dans la zone de l'UEMOA ;
- Favoriser l'accès équitable à la formation, tant pour les femmes que pour les hommes et d'intégrer la dimension du Genre dans les projets liés à la formation sur les opérations souveraines ;
- Développer des initiatives visant à aider les ministères de l'éducation et de la formation professionnelle à mettre en place des programmes de placement ciblant spécifiquement les femmes et les jeunes (H/F) dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) ;
- Appuyer la création de centres d'innovation dans les pays de l'UEMOA afin de saisir les opportunités d'emploi dans les domaines de la science, de la technologie et de l'innovation ;
- Fournir une assistance technique aux plateformes de formation numérique existantes afin de les aider à se développer et à toucher davantage de femmes et les jeunes, en ciblant d'abord celles qui s'efforcent de combler le déficit de connaissances en matière d'agriculture respectueuse du climat.



04

ORIENTATIONS
STRATEGIQUES

19 La stratégie en matière de Genre 2023 - 2027 de la BOAD vise à renforcer l'engagement de la Banque à faire davantage pour relever les défis susmentionnés et à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes et des filles en Afrique de l'Ouest. Pour ce faire, la Banque s'appuiera sur trois piliers majeurs.





20 La stratégie Genre est structurée autour des trois orientations stratégiques ci-dessous :

Orientation stratégique 1 : Institutionnalisation du Genre dans les procédures, dans la planification et dans la gestion financière de la BOAD

- (i) La BOAD dispose d'une direction opérationnelle dédiée en matière de Genre à la BOAD ; (ii) Les projets et programmes de la BOAD sont conçus, planifiés, budgétisés, suivis et évalués dans une perspective Genre ; (iii) les agents et partenaires de la BOAD sont sensibles au Genre et ont une bonne perception de ses effets sur les interventions ; (iv) Le Genre fait partie intégrante de la gouvernance et de la culture organisationnelle de la BOAD.

Orientation stratégique 2 : Autonomisation des femmes et des jeunes (H/F) par l'accès aux financements et aux marchés

- (i) Améliorer l'accès au financement, à l'assistance technique et aux opportunités de marché sur les chaînes de valeurs pour les PME détenues par les femmes et les jeunes (H/F) afin de les transformer en entreprises productives et compétitives ; (ii) explorer les possibilités d'accroître la participation des femmes dans le secteur privé grâce à des possibilités d'emploi et des postes de leadership plus importants ; (iii) développer des initiatives réduisant le risque du portefeuille des PME détenues par les femmes et les jeunes (H/F). Ce qui permettra aux institutions financières de prêter plus facilement aux entreprises détenues par des femmes et les jeunes (H/F). Ces initiatives réduisent également l'obligation pour les PME détenues par les femmes et les jeunes (H/F) de présenter des garanties irréfutables lorsqu'ils s'adressent aux institutions financières pour obtenir des prêts ; (iv) mener des dialogues politiques avec les Pays membres de l'UEMOA afin de réformer les cadres juridiques et réglementaires affectant les PME détenues par les femmes et les jeunes (H/F), tels que la réduction des obstacles à l'accès au marché et l'amélioration de la productivité des femmes et les jeunes (H/F) ; (v) promouvoir le statut juridique des femmes et les droits des femmes s'attachant aux plus grands défis auxquelles elles sont confrontées. Il s'agit de contribuer au renforcement des actions de promotion des droits légaux et la lutte contre les VBG à travers i) l'information et la communication ; ii) le renforcement des connaissances et des capacités en matière d'égalité des genres ; iii) l'accompagnement et la prise en charge des victimes ; iv) la création d'opportunités économiques pour la réduction de la dépendance financière.

Orientation stratégique 3 : Accélération de l'insertion professionnelle et de la création d'emplois pour les femmes et les jeunes (H/F), à travers le renforcement des compétences

- (i) Améliorer l'accès à des compétences et à des emplois adéquats pour les jeunes, hommes et femmes, sur tout le continent ; (ii) favoriser l'accès équitable à la formation, tant pour les femmes que pour les hommes et intégrer la dimension du Genre dans les projets liés à la formation sur les opérations souveraines ; (iii) développer des initiatives visant à aider les ministères de l'éducation et de la formation professionnelle à mettre en place des programmes de placement ciblant spécifiquement les femmes et les jeunes (H/F) dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) ; (iv) appuyer à la création de centres d'innovation dans les pays de l'UEMOA afin de saisir les opportunités d'emploi dans les domaines de la science, de la technologie et de l'innovation (iii) fournir une assistance technique aux plateformes de formation numérique existantes afin de les aider à se développer et à toucher davantage de femmes et les jeunes, en ciblant d'abord celles qui s'efforcent de combler le déficit de connaissances en matière d'agriculture respectueuse du climat.





05

CIBLES DE LA
STRATEGIE GENRE

- 21** Le principal bénéficiaire de la stratégie Genre est la BOAD. Spécifiquement, la stratégie offrirait aux différents départements de nouveaux outils permettant de mieux envisager, apprécier, suivre et rendre compte des performances en termes d'équité et d'égalité.
- 22** L'introduction et l'utilisation d'outils techniques, qui seront développés et mis à disposition, offrirait, aux parties prenantes de la BOAD des modalités techniques d'analyse des situations au niveau sectoriel, d'identification des problématiques tenant compte du Genre et des priorités concernant les femmes et les hommes dans leurs différentes composantes.
- 23** Dépendant des rôles spécifiques et conjoints de chaque catégorie d'acteurs impliqués dans les processus de mise en œuvre des programmes et projets, les partenaires cibles tireront profit des activités de renforcement des capacités qui seront envisagées à plusieurs niveaux :
- i. le développement de compétences humaines visant l'habilitation technique des agents pour une maîtrise des techniques d'analyse Genre, de planification et d'exécution des programmes dans une perspective Genre et le développement d'une culture de l'équité et l'égalité de Genre dans les milieux et situations de travail;
 - ii. l'adoption d'outils institutionnels utilisés dans les différentes étapes de planification, de programmation, de budgétisation, de suivi et d'évaluation grâce à l'introduction du Genre dans les systèmes, contenus, modalités et procédures des analyses sectorielles et globales ;
 - iii. Autonomisation des femmes et des jeunes (H/F) par l'accès aux financements et aux marchés ;
 - iv. L'accélération de l'insertion professionnelle et de la création d'emplois pour les femmes et les jeunes (H/F), à travers le renforcement des compétences.



“

*L'égalité entre les sexes exige
l'engagement des femmes et des hommes,
des filles et des garçons. Tout le monde est
responsable.*

”

Ban Ki-moon,
Diplomate, Homme d'état,
Homme politique, Ministre
(1944)

06

PARTIES PRENANTES
A LA MISE EN ŒUVRE
DE LA STRATEGIE

24 Les parties prenantes dans la mise en œuvre de cette stratégie sont les pays membres, la BOAD, les Universités et Instituts de formation, les Organisations de la Société Civile, le secteur privé et les Partenaires Techniques et Financiers.

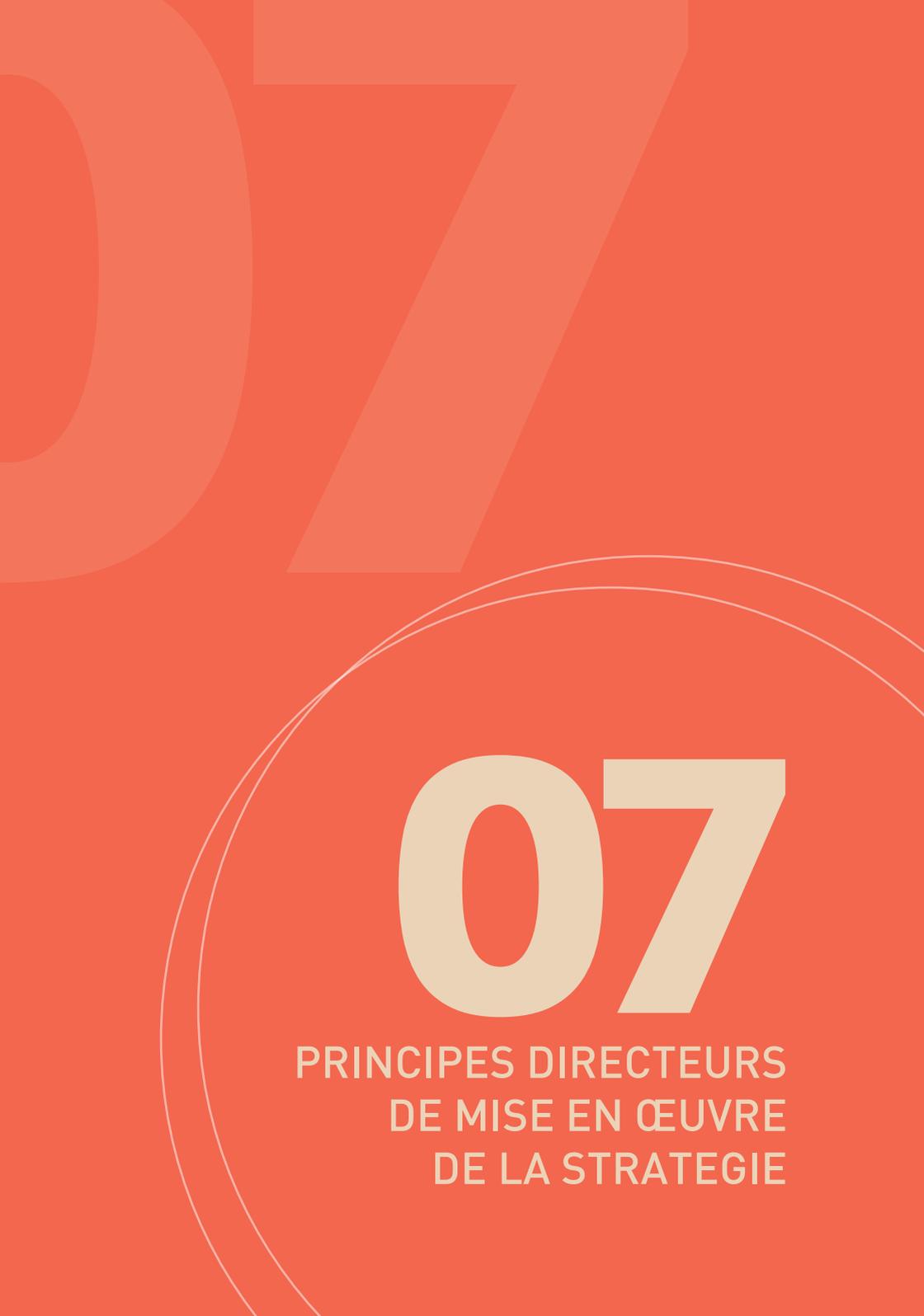
25 LES PAYS MEMBRES : il s'agit des huit pays membres de l'UEMOA. Ils seront fortement impliqués dans la mise en œuvre de cette Stratégie à travers leurs structures et institutions concernées à savoir, les Ministères en charge de la promotion femme et du Genre, les Ministères chargés des finances publiques pour les questions de BSG, les Ministères chargés de la fonction publique et des réformes de l'administration et tous les autres Ministères sectoriels qui veilleront à la prise en compte transversale du Genre dans leurs interventions. Les instituts nationaux de la statistique seront associés dans le cadre de l'harmonisation des indicateurs et la production des données statistiques.

26 LES UNIVERSITES ET INSTITUTIONS DE FORMATION : La Stratégie Genre de l'UEMOA doit permettre le développement de partenariats innovants entre les administrations publiques et le milieu de la recherche universitaire afin que les recherches et une formation spécialisée et diplômante en matière de Genre, de politiques publiques et de BSG orientées sur les enjeux régionaux, soient développées dans le but d'enrichir les politiques, les programmes et les pratiques. Les institutions de formation des fonctionnaires sont également ciblées afin d'intégrer le Genre dans la formation initiale et continue. Une révision des curricula existants est nécessaire à cet effet. Ainsi ces jeunes professionnels futurs décideurs de nos Etats seront outillés pour identifier et prendre en compte les problématiques sexospécifiques dans leurs domaines d'activité respectifs.

27 LES ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE : Organisations de la Société Civile (OSC) seront associées dans la mise en œuvre de la Stratégie Genre à travers la formalisation des cadres de partenariat avec i) les ministères chargés de la promotion de la femme et du Genre, la Banque, avec les unités de gestion des projets sous financement de la Banque, avec les ministères bénéficiaires du financement de la Banque ; ainsi que les acteurs du secteur privé. Les OSC sont des actrices reconnues pour leur forte contribution à la réalisation des progrès enregistrés dans le domaine l'égalité de Genre.

28 LE SECTEUR PRIVÉ : Le secteur privé constitue un acteur dynamique émergent dans la sous-région. Il constitue la principale source pour la création de richesses, le développement de l'emploi et l'autonomisation des femmes. Sa contribution sera mise à profit dans le cadre de l'entrepreneuriat, l'autonomisation économique des femmes, et la prise en compte du Genre dans leurs activités. Les entreprises seront incitées à travailler dans le sens de l'éthique Genre et la responsabilisation sociale.

29 LES PARTENAIRES TECHNIQUES ET FINANCIERS : Les Partenaires Techniques et Financiers seront sollicités pour ouvrir un dialogue sur la Stratégie Genre, pour partager les préoccupations communes et pour mobiliser les appuis techniques et financiers additionnels qui seront requis dans le but d'un appui structurel et ou conjoncturel en faveur de l'égalité femmes - hommes ainsi que l'autonomisation économique des femmes.



07

PRINCIPES DIRECTEURS
DE MISE EN ŒUVRE
DE LA STRATEGIE

30

La mise œuvre de la stratégie Genre sera basée sur les principes directeurs ci-après :

- **Optimisation des ressources par l'intégration de la dimension du Genre** : la Banque adoptera une stratégie visant à renforcer l'égalité femmes - hommes et l'autonomisation des femmes et des filles dans ses domaines d'intervention en intégrant la dimension du Genre dans toutes les opérations nationales et régionales pertinentes.

- **Egalité de droit et l'équité de Genre pour la croissance économique inclusive ou approche basée sur les droits** : La déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 stipule que « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. [...] Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente déclaration, sans distinction aucune notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. [...] Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination ». Le respect des droits des femmes, l'égalité entre les femmes et les hommes et le refus de toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe sont au cœur de la stratégie. L'approche par les droits est également un puissant accélérateur du développement durable. Les travaux du centre de développement de l'OCDE, montrent qu'il existe une corrélation forte entre la réduction des discriminations de Genre et l'amélioration des principaux indicateurs du développement. De ce fait, la Stratégie Genre de la BOAD contribuera à garantir les droits humains et à protéger les couches vulnérables ou discriminées tout en offrant aux femmes et aux hommes ainsi qu'aux jeunes (filles et garçons) les mêmes opportunités d'accès aux moyens de production, de participation à la prise de décisions afin de contribuer à la création des richesses et de tirer profit également des fruits de la croissance. La Stratégie Genre de l'UEMOA permettra d'intégrer la prise en compte de la dimension Genre dans l'ensemble des politiques, programmes et projets mis en œuvre par la Banque.



- **La sélectivité** : La Banque accordera la priorité aux interventions visant à renforcer l'égalité femmes - hommes et l'autonomisation des femmes et des filles en se concentrant de manière sélective sur les domaines dans lesquels elle peut démontrer un avantage comparatif concret et une valeur ajoutée. Elle s'attachera donc à mettre en œuvre des interventions à fort impact parmi ses priorités stratégiques identifiées tout en se concentrant sur le renforcement des capacités et le dialogue politique.
- **L'exécution** du plan sera fondée sur **l'approche multi-acteurs** en raison, d'une part, des missions partagées dévolues à chaque département, ainsi qu'aux partenaires et d'autre part, de celles relevant des responsables des programmes dans le cycle de conception et d'exécution des interventions de la BOAD.
- **L'interdépendance** des résultats attendus de la stratégie Genre exige une **synergie des parties prenantes** à la mise en œuvre des activités programmées. Ainsi, la matérialisation du principe de synergie d'actions devra intégrer la nécessité d'inscrire l'institutionnalisation du Genre dans l'agenda global de la BOAD en matière de planification, suivi et évaluation des programmes d'une part et de management des départements d'autre part. Ce principe devra être mis à profit pour démontrer, à tous les niveaux de la BOAD et plus particulièrement aux départements et directions assurant la coordination des programmes, la pertinence et la valeur ajoutée de l'intégration du Genre en tant qu'instrument de promotion de l'inclusion sociale, de l'équité et de l'égalité de Genre dans les secteurs prioritaires.
- **La coordination** des activités développées et des efforts des différentes parties prenantes doit être un principe opératoire et un objectif de mise en cohérence et d'articulation des initiatives en faveur de la prise en compte des questions de Genre dans tous les programmes déroulés au sein de la BOAD.
- L'atteinte des résultats du plan d'actions étant fortement corrélée à l'effectivité de **l'implication** des différentes parties concernées, la concertation devra être retenue comme principe directeur clé pour non seulement faciliter la communication entre parties prenantes à l'institutionnalisation du Genre, mais surtout, pour mobiliser tous les acteurs des processus de planification, d'exécution et de suivi des programmes et prestations de services.

31

Se fondant sur ces principes directeurs, l'efficacité de la mise en œuvre de la stratégie Genre devra être recherchée à travers :

- **L'appropriation** qui devrait permettre, à tous les départements, aux acteurs clés de la BOAD, d'avoir une bonne connaissance du contenu de la stratégie Genre et des initiatives qu'ils sont appelés à prendre pour sa mise en œuvre.
- **L'harmonisation** qui viserait à favoriser, grâce à la mutualisation des connaissances, une institutionnalisation graduelle des compétences nécessaires pour l'effectivité de l'intégration transversale du Genre dans les interventions de la BOAD et partenaires.
- **L'effectivité** du principe d'alignement qui favoriserait une plus grande synergie et efficacité dans les actions de soutien à l'intégration du Genre dans la mise en œuvre des programmes de la BOAD.





08

**RESULTATS DE LA
STRATEGIE GENE**

32 Le résultat attendu de la stratégie Genre est de créer les conditions nécessaires pour rendre suffisamment sensibles au Genre les interventions de la BOAD. Spécifiquement, il s'agira de doter la BOAD des capacités requises pour que le management, la planification, la programmation, le suivi et l'évaluation des programmes des secteurs prioritaires intègrent convenablement les questions de Genre.

33 A terme, la stratégie Genre permettra à la BOAD de se doter d'une capacité d'utilisation des modalités et techniques de conception, exécution et suivi sensibles au Genre, aux fins d'accroître l'efficacité de l'impact des politiques et des programmes sur les hommes et les femmes.

Finalité de la stratégie Genre

34 A terme la stratégie constitue un cadre pratique pour guider le processus d'intégration de l'équité et l'égalité de Genre dans les structures, les systèmes, les pratiques et les interventions de la BOAD dans ses secteurs prioritaires.

But de la stratégie Genre

35 Le but de la stratégie Genre est d'assurer les conditions de réalisation de l'équité et de l'égalité de Genre à la BOAD et dans ses secteurs prioritaires.

Vision de la stratégie

36 La vision de la Banque pour la période 2023-2027 en matière d'équité et d'égalité femmes-hommes et d'autonomisation des femmes et des filles est de contribuer à faire des pays de l'UEMOA, un espace sous régional où les femmes, les filles, les hommes et les garçons participent et bénéficient de manière équitable à une croissance inclusive, aux opportunités de création de richesses et au contrôle des ressources productives et d'infrastructures et de services de soutien pour s'épanouir.

Objectifs globaux de la stratégie Genre

- Assurer l'institutionnalisation du Genre dans les procédures, dans la planification et dans la gestion financière de la BOAD ;
- Promouvoir l'Autonomisation des femmes et des jeunes (H/F) par l'accès aux financements et aux marchés ;
- Accélérer l'insertion professionnelle et la création d'emplois pour les femmes et les jeunes (H/F), à travers le renforcement des compétences.



RESUME SCHEMATIQUE DE LA STRATEGIE

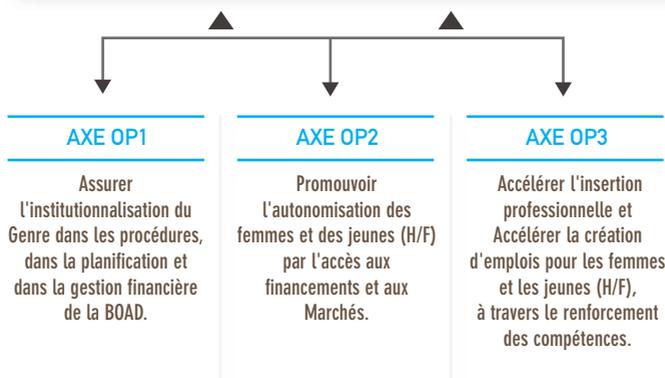
BUT DE LA STRATEGIE GENRE BOAD 2023-2027

Assurer les conditions de réalisation de l'équité
et de l'égalité de Genre à la BOAD
et dans ses secteurs prioritaires.



Vision 2023 - 2027

Contribuer à faire des pays de l'UEMOA, un espace sous régional où les femmes, les filles, les hommes et les garçons participent et bénéficient de manière équitable à une croissance inclusive, aux opportunités de création de richesses et au contrôle des ressources productives et d'infrastructures et de services de soutien pour s'épanouir.





09

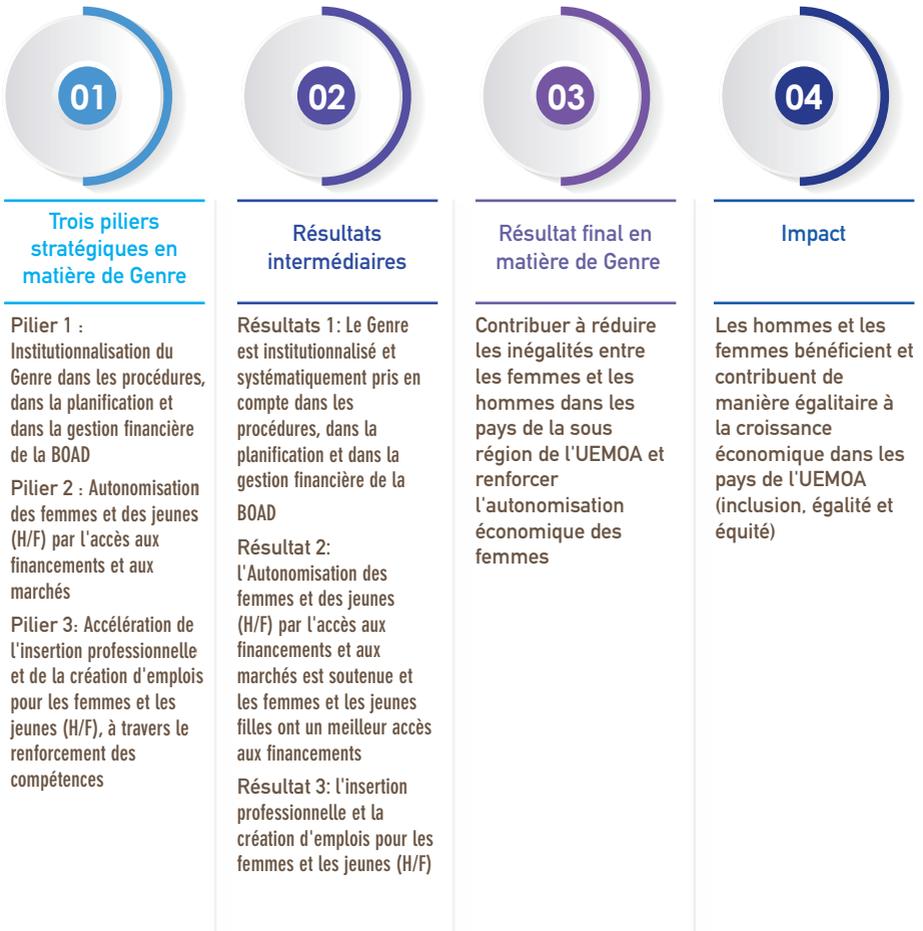
**CHAINE DE RESULTATS
DE LA STRATEGIE GENRE**

37

La chaîne des résultats de la stratégie Genre est conçue selon la méthode de Gestion Axée sur les Résultats. Elle est déclinée en résultats à long terme (Impact), à moyen terme (effets), à court terme (extrants).

38

Sur la base de la finalité visée par la stratégie, l'impact attendu de son exécution ressort la nécessité de l'effectivité de l'institutionnalisation du Genre à la BOAD et de l'autonomisation des femmes et des jeunes par l'accès aux financements, l'insertion professionnelle, la création d'emplois et l'accès aux marchés.





39 Cet impact pour être atteint nécessite des changements significatifs à cinq niveaux avec les résultats d'effets suivants :

- Effet 1 : La BOAD assure l'institutionnalisation du Genre dans les procédures, dans la planification et dans la gestion financière de la BOAD ;
- Effet 2 : La BOAD promeut l'autonomisation des femmes et des jeunes (H/F) par l'accès aux financements et aux marchés ;
- Effet 3 : la BOAD soutient l'insertion professionnelle et la création d'emplois pour les femmes et les jeunes (H/F), à travers le renforcement des compétences.

40 L'effectivité de ces résultats d'effet passera par la réalisation des extrants qui vont matérialiser le cheminement vers les effets attendus avec des réalisations concrètes.

Axes	Actions	Indicateur	Cibles	Années
Axe opérationnel n°1 Institutionnalisation du Genre dans les procédures, dans la planification et dans la gestion financière de la BOAD	1.1. Mettre en place une direction Genre et inclusion sociale	- Existence d'une Direction ou d'un domaine en charge du Genre de l'Inclusion Sociale	- En 2023, la BOAD dispose d'un autre spécialiste ou conseiller/conseillère Genre	1 2
	1.2. Recruter un conseiller/ère ou spécialiste Genre pour renforcer le niveau stratégique de la Banque	- Un conseiller/conseillère Genre	- En 2023, la BOAD dispose d'un autre spécialiste ou conseiller /conseillère Genre	
	1.3. Élaborer une note désignant officiellement les points focaux ³ , compétents et disponibles, avec un mandat et des attributions bien définis.	- Note rédigée et validée - Termes de références spécifiques élaborés pour les points focaux des différents centres de responsabilité.	- En 2023, les points focaux Genre sont désignés officiellement et disposent d'une lettre de mission spécifique.	

³ Le choix doit être porté sur des hommes et des femmes impliqués dans la prise de décision au niveau du département/division.

Axes	Actions	Indicateur	Cibles	Années
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Axe opérationnel n°1 : Institutionnalisation du Genre dans les procédures, dans la planification et dans la gestion financière de la BOAD</p>	<p>1.4. Organiser pour la direction ou le domaine en charge du Genre et de l'Inclusion sociale et leurs points focaux, un atelier d'appropriation de leurs rôles et attributions et de familiarisation avec la stratégie Genre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un atelier organisé. - Proportion des membres qui ont pris part à l'atelier. 	<ul style="list-style-type: none"> - En 2023, les membres de la direction ou domaine en charge du Genre et inclusion sociale connaissent leurs attributions et ont une bonne perception de leur rôle. 	<p>1 2</p>
	<p>1.5. Organiser des ateliers de partage des attributions de la direction ou domaine en charge du Genre et inclusion sociale et de ses points focaux ainsi que la stratégie Genre au sein de la BOAD et auprès des partenaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'ateliers organisés. - Proportion et position des agents des différents centres de responsabilité qui y ont pris part 	<ul style="list-style-type: none"> - En 2023, les responsables techniques des parties prenantes ont une meilleure connaissance de la mission et des attributions de la direction ou domaine en charge du Genre et inclusion sociale et ont une bonne perception de son rôle 	
	<p>1.6. Faire adopter la Stratégie Genre par le Top management (Présidence et autres directeurs de départements).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La stratégie Genre est adoptée officiellement par le Top management - Nombre d'exemplaires reproduits et effectivement distribués aux parties prenantes. - Un plan de travail annuel de la Direction Genre et Inclusion sociale - Existence d'une stratégie de communication sur le Genre de la BOAD et sur les réalisations. - Existence de supports de vulgarisation des résultats de la stratégie Genre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Début 2023, la Stratégie Genre est officiellement adoptée comme instrument de mise en œuvre de la promotion du Genre. - Début 2023, toutes les parties prenantes de la BOAD ont connaissance de la Stratégie Genre et disposent d'un exemplaire. - A partir de 2023, Chaque année, la Direction Genre et Inclusion Sociale élabore, sur la base de la matrice de la Stratégie Genre, le PTA de l'année à venir. 	



Axe opérationnel n°1 :
Institutionnalisation du Genre dans les procédures, dans la planification et dans la gestion financière de la BOAD

Axes	Actions	Indicateur	Cibles	Années
		<ul style="list-style-type: none"> - Niveau de production de données différenciées selon les sexes dans tous les centres de responsabilité. - Proportion de projets et programmes sensibles au Genre. - Existence d'indicateurs de résultats par centre de responsabilité. - Système d'information de la BOAD sensible au Genre élaboré. - Une situation de référence sensible au Genre disponible. - Des indicateurs de résultats sont définis pour toutes les interventions de la BOAD. - Référentiel d'intégration du Genre dans le système de suivi-évaluation disponible et diffusé. 	<ul style="list-style-type: none"> - A partir de 2023, la Cellule dispose d'une stratégie de communication sur le Genre - En juin 2023, des actions de vulgarisation des résultats de l'audit et de la Stratégie Genre sont menées. - A partir de 2023, les centres de responsabilité produisent davantage des données désagrégées par sexe. - A fin 2023, la BOAD dispose d'un système d'information intégrant des données désagrégées par sexe ainsi que des indicateurs de résultat sensibles au Genre. - En 2023, les indicateurs de résultats liés au Genre sont intégrés dans les cadres de mesure de rendement des projets et programmes. - En décembre 2023, les responsables du suivi-évaluation disposent d'un guide d'intégration du Genre dans la collecte, le traitement et l'analyse des données. - En juin 2023 : La BOAD dispose d'un cadre formel de partenariat 	1 2

Axes	Actions	Indicateur	Cibles	Années
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Axe opérationnel n°2 : Autonomisation des femmes et des jeunes (H/F) par l'accès aux financements et aux marchés</p>	<p>2.1. Favoriser l'accès au financement, à l'assistance technique et aux opportunités de marché sur les chaînes de valeurs pour les PME détenues par les femmes et les jeunes (H/F) afin de les transformer en entreprises productives et compétitives est amélioré</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existence de mécanismes de financement disponibles - Identification des potentiels partenaires (bénéficiaires) institutions financières (IF) et non bancaires pour l'investissement au niveau des PME 	<p>- A partir de fin 2024 : un mécanisme de financement pour l'assistance technique et les opportunités de marché sur les chaînes de valeurs pour des PME détenues par les femmes et les jeunes (H/F) est disponible</p>	<p>1 2</p>
	<p>2.2. Mener des dialogues politiques avec les Pays membres afin de réformer les cadres juridiques et réglementaires touchant les PME détenues par les femmes et les jeunes (H/F) et d'appuyer le financement du secteur informel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de dialogues politiques organisés - Existence d'un rapport d'évaluation diagnostique du paysage réglementaire et politique dans certains Pays membres en matière d'émancipation économique des femmes et des jeunes (H/F) 	<p>- A partir de 2024 : Des dialogues politiques avec les Pays membres afin de réformer les cadres juridiques et réglementaires touchant les PME détenues par les femmes et les jeunes (H/F) et d'appuyer le financement du secteur informel sont menés</p>	
	<p>2.3. Mener des études d'évaluation pour identifier les obstacles à la formalisation des femmes entrepreneurs dans le secteur informel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'un Rapport d'évaluation identifiant les obstacles à la formalisation des femmes entrepreneurs dans le secteur informel 	<p>- A partir de 2024 : Réalisation de l'évaluation pour identifier les obstacles à la formalisation des femmes entrepreneurs dans le secteur informel</p>	



Axe opérationnel n°3 : Insertion professionnelle et création d'emplois pour les femmes et les jeunes (H/F), à travers le renforcement des compétences

Axes	Actions	Indicateur	Cibles	Années	
	3.1. Soutenir la conception et la mise en œuvre de programmes de placement ciblant les femmes et les jeunes (H/F)	- Existence et mise en œuvre de programmes de placement ciblant les femmes et les jeunes (H/F)	- A partir de 2024 : Des programmes de placement ciblant les femmes et les jeunes (H/F) sont élaborés et mise en œuvre	1	2
	3.2. Sensibiliser les PME dirigées par des femmes et les jeunes (H/F) à l'adoption et à l'utilisation de pratiques agricoles résistantes au climat dans leurs régions	- Nombre de sessions de sensibilisation tenues - Nombre de pratiques agricoles résistantes au climat dans les régions cibles	- A partir de 2024 : Nombre de PME dirigées par des femmes et les jeunes (H/F) adoptent et utilisent des pratiques agricoles résistantes au climat dans leurs régions		
	3.3. Fournir des formations aux entreprises agro-industrielles dirigées par des femmes et les jeunes (H/F) pour passer à des chaînes de valeur agricoles mieux adaptées au changement climatique	- Existence d'un plan de formation aux entreprises agro-industrielles dirigées par des femmes et les jeunes (H/F) pour passer à des chaînes de valeur agricoles mieux adaptées au changement climatique	- A partir de 2024 : Elaboration et mise en œuvre d'un plan de formation aux entreprises agro-industrielles dirigées par des femmes et les jeunes (H/F) pour passer à des chaînes de valeur agricoles mieux adaptées au changement climatique		
	3.4. Engager les Pays membres à adopter les réformes politiques et les programmes nécessaires visant à renforcer les compétences des jeunes filles et des femmes afin de les rendre plus compétitives sur le marché du travail et de les orienter vers des secteurs plus rémunérateurs souvent appelés "secteurs à prédominance masculine".	- Nombre de dialogues politiques tenus avec les Pays membres afin d'adopter des réformes qui peuvent améliorer les compétences des femmes et des filles	- A partir de fin 2024 : Adoption de réformes pouvant améliorer les compétences des femmes et des filles en entrepreneuriat ainsi que dans les emplois décents		

“ *Une vision sans action
n'est qu'une hallucination* ”

Michaël Kami

10

CADRE DE MISE EN
ŒUVRE DE LA STRATEGIE
GENRE

8.1. Dispositif institutionnel de mise en œuvre de la stratégie Genre

41

L'exécution de la stratégie Genre requiert l'apport de tous les acteurs de la BOAD. Ainsi, la Banque renforcera ses capacités et s'appuiera sur son expérience et son expertise pour mettre en œuvre la Stratégie de Genre. Les rôles et les responsabilités en matière de résultats pour l'égalité femmes - hommes et l'autonomisation des femmes et des filles au sein de la Banque seront clairement définis et coordonnés par l'équipe chargée de l'égalité des sexes. A ce titre, il pourrait être mise en place une Direction Genre et Inclusion Sociale (DGIS) ou un Domaine Equité et Equité Genre et Autonomisation des Femmes (DGAF) qui devra assurer la maîtrise d'œuvre des activités de la stratégie Genre. A cet effet, elle assurera la coordination des activités visant l'intégration du Genre, la mobilisation des acteurs pour l'effectivité de l'intégration du Genre dans leurs activités programmatiques, le suivi des progrès et l'organisation des sessions de revues périodiques.

42

Pour ce faire, la DGIS ou le DGAF devra établir, annuellement, un plan de travail articulé à la matrice d'actions de la stratégie Genre. Relativement au fonctionnement, elle devra réunir les conditions d'efficacité et d'efficience pour l'effectivité de l'institutionnalisation du Genre tant de la BOAD en se dotant de tous les outils nécessaires.

MISE EN PLACE D'UNE UNITÉ EN CHARGE DU GENRE À LA BOAD

Le diagnostic Genre de la Banque qui a permis l'élaboration des nouveaux documents sur le Genre, notamment la politique Genre exige de la BOAD, la mise en place d'une unité organisationnelle en charge du Genre. Cette structure devra s'occuper du cadre d'orientation des actions à même de promouvoir l'égalité de Genre aux plans institutionnel et opérationnel. La création de cette structure permettra de renforcer l'identité et l'engagement de la Banque en matière de Genre. La structure pourrait s'intituler Domaine Equité et Equité Genre et Autonomisation des Femmes (DGAF) ou Direction Genre et Inclusion Sociale (DGIS). Elle pourrait avoir pour tâches, entre autres : i) la promotion de l'égalité et l'équité Genre à la Banque ; ii) la promotion des politiques, et

stratégies en tenant compte des sexes ; iii) la promotion de l'intégration du Genre dans les programmes et dans les opérations de la Banque ; iv) la promotion de l'autonomisation des femmes ; v) l'appui à la mobilisation des fonds pour soutenir le mainstreaming du Genre à la Banque ; vi) l'élaboration et le suivi des politiques en matière de Genre ; vii) travailler à ce que les objectifs stratégiques se traduisent dans l'affectation des ressources, que le suivi et la gestion de la performance s'améliorent et que l'obtention des résultats bénéficie d'une attention accrue ; viii) donner une orientation stratégique aux travaux de la Banque dans les domaines du Genre et de l'autonomisation des femmes ; ix) le renforcement de la collaboration et les partenariats externes de développement et des alliances à l'échelle mondiale pour faire progresser les travaux sur le Genre.



43 En outre, Au niveau opérationnel, cette stratégie sera mise en œuvre avec la collaboration de tous les départements en vue de l'effectivité de l'intégration du Genre en relation avec la DGIS ou DGAF sous l'impulsion des points focaux mis en place dans les différents départements ou domaines. L'investissement stratégique dans les ressources humaines et le renforcement des capacités renforcera la capacité de la Banque à atteindre les objectifs fixés en matière de Genre. Enfin, la mise en place de partenariats stratégiques et le développement de synergies d'action avec des partenaires techniques et financiers permettront de catalyser davantage les investissements de la Banque et l'impact en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

8.2 Modalités et mécanismes de planification opérationnelle de l'exécution de la stratégie Genre

44 La mise en œuvre de la stratégie Genre, destinée à favoriser l'effectivité de l'intégration du Genre au niveau institutionnel et dans les interventions de la BOAD, nécessite des activités de planification opérationnelle et de revues périodiques de l'exécution des activités programmées.

8.3 L'actualisation du plan d'action de la stratégie Genre de la BOAD

45 Le plan d'action étant conçu et défini sur la période 2023 - 2027, il est attendu de l'exécution des différentes activités, une amélioration progressive – mais significative - des modalités de préparation, d'exécution et de suivi des interventions aux différents niveaux.

46 Par conséquent, l'amélioration du niveau de sensibilité Genre des interventions de la BOAD, nécessitera de réviser, périodiquement, le plan d'action pour tenir compte des résultats enregistrés.

8.4 Les revues périodiques de la stratégie Genre

47 Les activités de la stratégie Genre sont conçues pour être conduites selon des modalités de programmation adaptables et itératives entre 2023 et 2027 en adéquation avec le cycle d'élaboration et de revue de la planification stratégique de la Banque.

48 Il sera donc nécessaire de réaliser des revues périodiques pour apprécier les conditions d'exécution, la cohérence d'ensemble des activités menées, le niveau et les chances de progression et d'atteinte des résultats en termes d'institutionnalisation du Genre, la validité des hypothèses de base et les chances d'atténuation de l'impact des risques relevés au départ et ceux apparus en cours de mise en œuvre. Ainsi, de manière périodique, l'état des lieux des réalisations devrait être réalisé pour permettre de définir les axes d'intervention pour la consolidation des acquis en matière d'intégration du Genre au niveau institutionnel et opérationnel.

49 Pour garantir un apport effectif, des rapports rendant compte de l'exécution de la stratégie Genre seront élaborés et utilisés comme support de travail et de plaidoyer.

50 Pour cela, un système de suivi des progrès devra être mis en place pour apprécier à tous les niveaux de la BOAD les progrès réalisés. Cela suppose au quotidien, d'accorder une attention particulière à la collecte de données destinées à alimenter l'apprentissage continu sur l'intégration du Genre et la réflexion sur la qualité de la mise en œuvre de la stratégie Genre.

Il pourrait être mis en place une plateforme web de collecte et de traitement des données sur le Genre.

8.5 Le suivi de la stratégie Genre de la BOAD

- 51** La mise en œuvre de la stratégie Genre, sur la période allant de 2023 à 2027 et l'exécution des activités programmées annuellement sur la base de plans de travail annuels (PTA), il sera nécessaire de collecter régulièrement les données nécessaires pour apprécier, aux moments opportuns, le niveau de réalisation de la stratégie. Pour cela, il sera prévu d'utiliser comme base de référence le rapport d'audit Genre qui sera actualisé d'année en année tenant compte de l'état de prise en compte du Genre dans l'ensemble des interventions de la BOAD. Les données et indicateurs disponibles serviront progressivement de base d'évaluation des progrès. En raison de l'option glissante et itérative qui caractérisent le plan stratégie stratégique Djoliba 2021-2025 et les opportunités de prise en compte du Genre dans les rapports de performance qui seront produits annuellement pour apprécier le niveau d'exécution budgétaire et les résultats obtenus, le système de suivi de la stratégie Genre devra servir de base d'alimentation des éléments d'appréciation du niveau de sensibilité Genre des programmes.

8.6 L'évaluation de la Stratégie Genre de la BOAD.

- 52** L'exécution de la stratégie Genre, selon les modalités de Gestion Axée sur les Résultats, étant prévue sur la période 2023 à 2027, deux évaluations sont à réaliser pour apprécier le niveau d'atteinte des résultats attendus. Ainsi, en se fondant sur la situation de référence établi dans le rapport d'audit qui pourrait être complété selon le cadre de mesure des performances et le système de suivi mis en place, il est prévu de réaliser une évaluation à mi-parcours en 2025 et une évaluation finale du plan en 2027. Les résultats de ces évaluations pourraient servir de base d'alimentation des revues qui seront programmées.

8.7 Stratégie de promotion et de communication sur la stratégie Genre

- 53** L'exécution de la stratégie Genre de la BOAD et l'atteinte des résultats attendus, en termes de création de conditions d'une conception, mise en œuvre, suivi et évaluation de la politique, des programmes et projets sensibles au Genre sont intimement liées à l'effectivité de l'engagement et de la mobilisation des acteurs.trices et responsables du management de la BOAD et des partenaires. La collaboration des partenaires autour des secteurs prioritaires est déterminante pour la réalisation des programmes ; dès lors, il sera nécessaire de favoriser l'implication – et l'appui - de toutes les parties prenantes pour la mise en œuvre des activités de promotion de l'institutionnalisation du Genre.
- 54** A cet effet, la démarche de promotion de l'institutionnalisation du Genre devrait prendre la forme d'un dialogue continu autour de l'intégration transversale du Genre dans la mise en œuvre des programmes des secteurs prioritaires. L'implication de la Direction en charge de la communication est nécessaire dans le déploiement de la communication interne et externe de la stratégie Genre. A ce niveau, les actions à développer pourraient être envisagées sous forme de concertation élargie et de plaidoyer en faveur de l'institutionnalisation du Genre. Dans ce sens, il sera nécessaire d'instaurer également un cadre de concertation avec les partenaires des huit (08) pays membres pour une exécution adéquate de la stratégie Genre de la BOAD.



11

RISQUES DANS LA MISE
EN ŒUVRE ET STRATEGIES
DE MITIGATION

55

La réalisation des objectifs de la stratégie Genre pourrait être compromise par des risques potentiels. Toutefois, la Banque mettra à profit son pouvoir de mobilisation et renforcera sa capacité de mobilisation de fonds ainsi que son expertise technique pour atténuer ces risques. Les risques potentiels et les stratégies d'atténuation correspondantes sont présentés en détail dans le tableau ci-dessous :

N	Actions	Indicateur
1	Manque de soutien des différentes parties prenantes (personnel de la Banque, partenaires potentiels, pays) à l'égalité femmes - hommes et à l'autonomisation des femmes et des filles	<p>Assurer la sensibilisation du personnel et la formation continue pour les anciens et nouveaux sur l'intégration de la dimension du Genre dans les opérations</p> <p>Maintenir le renforcement continu de l'égalité femmes - hommes en tant que priorité essentielle pour la Banque, sous l'impulsion des hauts responsables</p> <p>Assurer le plaidoyer régulier sur l'importance de l'intégration de la dimension du Genre à tous les niveaux de gestion</p> <p>Partager la stratégie avec les principales parties prenantes et les faire participer au processus de validation afin d'accroître l'appropriation</p>
2	Manque de soutien des IF et des autres partenaires du secteur privé	<p>Faire constamment le point sur les affaires, les cas et publier des résultats et des études de cas solides.</p> <p>Fournir des données solides sur le marché des PME détenues par les femmes dans la sous-région</p>
3	Financement insuffisant des opérations axées sur l'égalité femmes - hommes et l'autonomisation des femmes et des filles	<p>Exploiter les ressources d'autres mécanismes de financement de la Banque tel que le Fonds pour les changements climatiques,</p> <p>Mobiliser des fonds pour des projets novateurs axés sur l'autonomisation des femmes et des filles</p> <p>Engager les responsables des secteurs pour allouer les ressources et inclure des spécialistes du Genre dans les équipes de projet</p>



N	Actions	Indicateur
4	Absence d'intégration des considérations relatives à l'égalité femmes - hommes et à l'autonomisation des femmes et des filles dans la stratégie en région et en pays, dans les politiques et les opérations.	<p>Inclure des experts en matière d'égalité femmes - hommes dans les équipes chargées des Documents Stratégiques d'Intégration Régionale (DSIR) et des Documents de Stratégie Pays (DSP)</p> <p>Veiller à ce que des spécialistes du Genre participent à l'examen des documents de stratégie, à la préparation et à la supervision des projets</p> <p>Réaliser la catégorisation systématique des opérations par le Système de Marqueurs de Genre (SMG) et partager les informations sur l'IIG des pays de l'UEMOA</p>
5	Insuffisance du suivi et des rapports sur les aspects liés au Genre et à l'autonomisation des femmes dans les opérations mises en œuvre	<p>Veiller à ce que des experts en matière de Genre participent à l'examen à mi-parcours et aux examens des politiques de portefeuille par pays</p> <p>Développer des outils standardisés pour l'examen, le suivi et les rapports d'achèvement</p> <p>Veiller à ce que tous les indicateurs de Genre soient suivis</p> <p>Recruter des experts supplémentaires en matière de Genre</p> <p>Développer et déployer des outils de Suivi et d'Evaluation (S&E) de l'égalité femmes - hommes</p>
6	L'engagement insuffisant des différentes parties prenantes (personnel de la Banque, partenaires potentiels, pays) pour soutenir la réalisation des interventions	<p>Partager la stratégie avec les principales parties prenantes et les faire participer au processus de validation afin d'accroître leur appropriation</p> <p>Diffuser des outils de connaissance sur le Genre</p>





12

GLOSSAIRE

ACTIVITÉ PROCRÉATRICE

56

Ensemble de tâches liées à la procréation et au maintien de la vie des ressources humaines, ce qui comprend les tâches domestiques comme le maintien de la maison, de la famille et de la collectivité ; les activités tels que le ramassage du bois de chauffage ou l'alimentation de la maison en eau. Ces activités ne sont généralement pas rémunérées et ne sont pas souvent, prises en compte dans les chiffres et les revenus de l'emploi parce qu'elles sont considérées comme des activités non économiques.

ANALYSE DES SEXOSPÉCIFICITÉS

57

Évaluation systématique des politiques et pratiques touchant les femmes et les hommes respectivement ainsi que les rapports sociaux et économiques existant entre eux. L'application d'un point de vue axé sur le Genre à la question de développement que l'on traite exige une analyse de la division du travail selon le Genre, l'identification des besoins et des priorités des femmes et des hommes, l'identification des chances et des obstacles qui existent dans la voie de la réalisation des objectifs de développement, ainsi que le choix d'une stratégie d'intervention appropriée.

AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE OU WOMEN'S EMPOWERMENT (EN ANGLAIS)

58

La Fondation Gates définit l'autonomisation des femmes comme le processus de transformation par lequel les femmes et les filles passent d'une situation où elles ont peu de pouvoir, de moyens d'expression et de choix à la maison comme dans l'économie, à une situation dans laquelle elles possèdent les compétences, les ressources et la possibilité d'accéder aux marchés et d'y rivaliser avec les hommes à armes égales ainsi que les moyens d'action pour contrôler leurs gains économiques et en bénéficier. Pour sa part, la Commission de la condition de la femme des Nations Unies définit l'autonomisation des femmes comme le processus d'acquisition par les femmes du pouvoir de contrôler leur vie ainsi que de la capacité à faire des choix stratégiques. Dans ce contexte, l'éducation, la formation, la sensibilisation, le renforcement de la confiance en soi, l'élargissement des choix, l'accès accru aux ressources et le contrôle sur celles-ci, de même que les actions visant à transformer les structures et les institutions qui renforcent et perpétuent la discrimination et les inégalités entre les hommes et les femmes sont des instruments importants donnant aux femmes et aux filles les moyens de revendiquer leurs droits. Partant de ces définitions, la BOAD ajoute que l'autonomisation économique est un processus de prise de conscience et de développement de compétences par lequel des femmes acquièrent une capacité d'agir de façon autonome, à la fois individuellement et collectivement, et peuvent donc s'émanciper du pouvoir et de l'influence qu'exercent les hommes sur elles.



BESOINS DES FEMMES ET DES HOMMES

59

Besoins tenant à la situation relative des femmes (et des hommes) par rapport à la division du travail selon le Genre. Habituellement, les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes besoins. Par exemple, il existe deux types de besoins pour les femmes : Besoins pratiques : ils renvoient à des nécessités immédiates perçues (nourriture, logement, revenu) et sont spécifiques à un contexte. Les projets visant à répondre à ces besoins comprennent des programmes d'octroi de crédit, de production de revenus d'appoint, de moulins à grains, de services de santé, d'adduction d'eau et d'assainissement. Ils font participer les femmes à titre de bénéficiaires et de participantes et influent sur leur condition. Besoins stratégiques : Besoins à long terme et qui mettent en cause la répartition du travail selon le Genre et l'égalité entre les femmes et les hommes. Les projets qui répondent à ces besoins comprennent les droits juridiques, l'acquisition de compétences et la formation au leadership. Ils font participer les femmes à titre d'agents et ont une incidence sur la position des femmes par rapport aux hommes.

BUDGET SENSIBLE AU GENRE

60

Méthode d'établissement de budgets qui prend en compte la façon dont le budget d'une administration publique ou d'une organisation touche les femmes et les hommes, les filles et les garçons, des groupes de femmes et d'hommes et des groupes de filles et de garçons. Il ne s'agit pas d'un budget séparé ni de la recherche de ressources supplémentaires pour les femmes.

DÉVELOPPEMENT

61

Processus par lequel les membres d'une société augmentent leurs capacités personnelles et institutionnelles de collecte et de gestion des ressources en vue d'améliorer la qualité de leur vie de façon durable et équitable.

DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LE GENRE

62

Traitement différent selon le Genre des personnes. Discrimination systématique et structurelle à l'égard des femmes en matière de répartition du revenu, d'accès aux ressources et de participation à la prise de décision. Deux types : la discrimination systémique, qui est l'enracinement de normes sociales, culturelles et physiques dans les processus et les pratiques d'une organisation. Elle se manifeste lorsqu'une organisation adopte des pratiques qui ont une incidence négative ou différenciée sur les femmes ou sur les hommes. Il y a discrimination structurelle lorsque le système de discrimination fondée sur le sexe dans une société est appliqué aux institutions publiques ou sociales. Ce type de discrimination devient plus enracinée s'il est maintenu par des règlements administratifs et des lois, plutôt que simplement par la coutume et la tradition.

DIVERSITE

63

Caractère de ce qui est varié, divers. Appliqué à l'entreprise, il désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein (origine, de pays, de région, de quartier, patronyme, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes). Reconnaître la diversité de son personnel ou des populations destinataires des projets permet de mieux appréhender leurs nécessités. Cela donne accès à un environnement plus équitable et entraîne, par conséquent, des résultats positifs.

DIVISION DU TRAVAIL SELON LE GENRE

64

Système social global dans lequel les femmes et les hommes jouent des rôles séparés. Cette division n'est pas fondée sur les aptitudes, mais sur le Genre des personnes. L'inégalité en matière de division du travail selon le sexe s'entend d'une situation où un genre porte le gros du fardeau du travail, et où la répartition des récompenses est inégale selon le Genre.

DONNÉES DESAGREGÉES SELON LE GENRE OU DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE

65

Il s'agit de toutes informations sur les individus, associées spécifiquement à chaque sexe. Les statistiques différenciées se fondent sur les données ventilées par sexe et rendent compte de la condition des femmes et des hommes et des problèmes de politique générale leur correspondant. Les données ventilées par sexe désignent notamment des informations recueillies sur les hommes et les femmes et présentées séparément sous forme de tableau. Ces données permettent de mesurer les différences entre les femmes et les hommes sur différents plans sociaux et économiques et représentent un facteur déterminant des statistiques différenciées. Toutefois, les statistiques différenciées représentent davantage que des données ventilées par sexe. Disposer de données par sexe ne garantit pas, par exemple, que les concepts, les définitions et les méthodes utilisées dans la production des données sont tels qu'ils reflètent les rôles des hommes et des femmes dans la société, les relations ainsi que les inégalités entre eux. Autrement, il s'agit de la collecte de données et d'analyse des résultats selon le Genre, c'est-à-dire des données sur le statut et les rôles socioéconomiques des différents groupes de femmes et d'hommes ou des données fondées sur les caractéristiques biologiques des femmes et des hommes.

EGALITE ET ÉQUITÉ GENRE

66

Concepts analytiques de développement humain durable et équitable qui renvoient respectivement, pour l'égalité à une inclusion et une répartition égale des opportunités entre les femmes et les hommes, et pour l'équité à une répartition juste, impartiale et équitable entre les femmes et les hommes. L'égalité se réfère à l'inclusion et à la similarité dans le traitement, étant donné qu'elle est acquise légalement ou constitutionnellement.



L'égalité femmes - hommes fait référence à la manière dont les attributs, les attentes et les normes sociales, comportementales et culturelles associés aux femmes ou aux hommes déterminent les relations entre les femmes et les hommes et les rapports de force qui en résultent (World Bank, 2011). Les Nations Unies définissent l'égalité des sexes comme « l'égalité des droits, des responsabilités et des chances pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons » (United Nations).

67 L'équité, quant à elle, se rapporte au partage équitable des ressources, des opportunités et des avantages dans une structure ou une institution donnée ; L'équité Genre est la répartition équitable des avantages et des récompenses entre les hommes et les femmes. L'égalité Genre est la jouissance à part égale par les femmes et les hommes des biens, chances, ressources et récompenses tenus en considération dans la société. Pour réaliser cette égalité, il faut modifier les pratiques institutionnelles et les relations sociales par lesquelles les disparités sont renforcées et alimentées

ENTREPRISE FEMININE

68 Une entreprise féminine est une initiative de création de valeur et de développement économique, soit portée par les femmes, soit détenue par plus de 50% par une/des femme.s et où les femmes représentent au moins 30% de l'effectif des employés, ou encore, où elles représentent plus de 50% des bénéficiaires.

ÉQUITÉ DU TRAITEMENT DES DEUX SEXES

69 Selon l'Organisation Internationale du Travail, l'équité du traitement des deux sexes signifie que les hommes et les femmes doivent être traités d'une façon juste, selon leurs besoins respectifs. Un traitement équitable peut désigner notamment un traitement égal ou un traitement qui, quoique différent, est considéré comme équivalent du point de vue des droits, des avantages, des obligations et des chances. L'égalité femmes - hommes énonce un but, tandis que l'équité du traitement des deux sexes sont des pratiques et des modes de pensée menant à la réalisation de ce but.

GENRE

70 Le Genre se définit sur le plan social et culturel. Il ne désigne pas une catégorie absolue ou universelle. La définition d'une catégorie de Genre évolue plutôt au fil du temps et d'une culture à l'autre et elle ne peut être supposée a priori ; elle doit être recherchée. Chaque système culturel forge un ensemble de croyances et de pratiques pour les hommes et les femmes qui définissent les rapports entre eux. La définition du Genre veut que la situation des hommes et des femmes soit analysée à la lumière des rapports qu'ils entretiennent et non isolément.

71

En définitive, il s'agit d'une construction socio-culturelle qui définit les rôles et les statuts différenciés des femmes et des hommes dans une société donnée à une époque donnée. Ces rôles et statuts déterminent ou conditionnent l'accès des femmes et des hommes aux opportunités et aux ressources de développement. C'est aussi une construction socioculturelle des rôles masculins et féminins et des rapports entre les hommes et les femmes tandis que le sexe, lui, fait référence aux caractéristiques biologiques, être né(e) homme ou femme, le Genre décrit des fonctions sociales assimilées et inculquées culturellement. Le Genre est ainsi le résultat des relations de pouvoir présentes dans une société et sa conception est alors dynamique et diffère selon l'évolution du temps, l'environnement, les circonstances particulières et les différences culturelles. Cette définition varie d'une société à l'autre et est associée à une époque qui peut donc changer.

INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE

72

Chiffre, fait ou perception visant à indiquer à quel degré et de quelle façon un programme ou un projet de développement réalise les objectifs fixés et enregistre des résultats au plan de l'équité en matière de Genre.

INDICE D'INEGALITE DE GENRE

73

Indicateur composite des inégalités entre les femmes et les hommes dans trois dimensions : santé procréative, autonomisation et marché du travail. Le calcul de l'indice d'inégalité de Genre est expliqué dans la Note technique no°4 (http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2022_technical_notes.pdf). L'indice d'inégalité entre les sexes (IIG) reflète le désavantage lié au Genre en trois dimensions (la santé reproductive, l'autonomisation et le marché du travail). Il montre la perte de potentiel du développement humain en raison de l'inégalité entre les femmes et les hommes. Il va de 0, où les femmes et les hommes s'en sortent à égalité, à 1, où l'un des deux sexes s'en sort mal au regard des dimensions mesurées.

INDIFFÉRENCE AUX SEXOSPÉCIFICITÉS

74

Inaptitude à reconnaître que les rôles et les responsabilités ne sont pas les mêmes pour les femmes et les hommes et, par conséquent, inaptitude à se rendre compte que les politiques, les programmes et les projets peuvent ne pas avoir la même incidence sur les femmes et sur les hommes.

INEGALITES DE GENRE OU INEGALITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

75

Ensemble des disparités qui existent entre les femmes et les hommes dans les sphères sociale, économique et politique et du partage du pouvoir de décision à tous les niveaux sociaux ; avec des conséquences sur leur accès et contrôle des opportunités de développement.



INSTITUTIONNALISATION DE L'EGALITE DE GENRE

76

La démarche d'institutionnalisation du Genre ou Gender Mainstreaming (en anglais) consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, dans le contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes ». En outre, l'institutionnalisation du Genre implique la nécessité de conjuguer l'approche transversale qui fait du Genre une préoccupation permanente dans la formulation des politiques, 4 des orientations stratégiques, réformes, programmes et budgets des organisations avec les actions ou mesures spécifiques temporaires pour réduire les écarts ou corriger les inégalités observées. Ces mesures temporaires visent à lutter contre les conséquences directes et indirectes des discriminations ou inégalités héritées du passé, ou créées par les lois ou les projets. On constate que ces inégalités se produisent généralement au détriment des femmes dans toutes les sociétés.

INTEGRATION DU GENRE

77

Ou encore transversalité du Genre (en anglais gender mainstreaming) est un processus d'analyse, d'identification, de prise en compte et d'intégration des besoins et intérêts spécifiques des femmes et des hommes dans toutes les politiques, stratégies, programmes et actions de développement, afin que chaque décision soit précédée d'une analyse sur son impact respectif sur les femmes et les hommes.

INTERSECTIONNALITE

78

Combinaison de diverses oppressions qui, ensemble, produisent quelque chose d'unique et de différent de toute forme de discrimination individuelle. L'approche intersectionnelle tient compte du contexte historique, social et politique, et reconnaît le caractère unique de l'expérience vécue en conséquence de l'intersection de tous les motifs pertinents. Elle permet de reconnaître l'expérience particulière de discrimination due à la confluence des motifs en cause et d'y remédier. Elle permet de reconnaître la complexité de la façon dont les personnes ressentent la discrimination, de tenir compte du fait que l'expérience de discrimination peut avoir un caractère unique et de prendre en considération le contexte social et historique du groupe. L'approche intersectionnelle met l'accent sur la façon dont la société traite la personne en conséquence de la confluence des motifs et n'exige pas d'elle qu'elle se moule dans une catégorie rigide. Elle

répond au fait que la discrimination a évolué et qu'elle a tendance à être moins ouverte et plus subtile, et à s'exprimer à de multiples niveaux, systémiques, environnementaux et institutionnels.

PLANIFICATION SENSIBLE AU GENRE

79

Planification tenant compte de l'incidence que les politiques et les programmes ont sur les femmes et sur les hommes. Il s'agit d'une formulation des stratégies spécifiques visant à donner des chances et des avantages égaux à la fois aux femmes et aux hommes.

POINT DE VUE SENSIBLE AUX SEXOSPÉCIFICITÉS

80

Perception des problèmes, des obstacles, des besoins et des intérêts et de leur importance relative du point de vue soit des femmes soit des hommes.

PRISE EN COMPTE DE LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES

81

Processus d'identification, de prise en compte intégrale et d'intégration des besoins et des intérêts des femmes et des hommes dans toutes les politiques, les stratégies, les programmes et les activités administratives et financières. Cela comprend la reconnaissance et l'examen des relations de collaboration et de conflit qui existent entre les femmes et les hommes. L'analyse des sexospécificités est utilisée par les intervenants du domaine du développement pour cerner les opportunités et les obstacles pour chaque Genre et pour déterminer si les politiques et les programmes mis en œuvre offrent des chances égales aux femmes et aux hommes. La prise en compte de la problématique hommes-femmes vise également à faire participer les femmes, dans la plus grande mesure possible, au processus de décision concernant le développement.

QUESTION DE GENRE

82

Cas d'inégalité reconnu injuste. Le fait que le taux d'analphabétisme des femmes est plus élevé que celui des hommes est une question de Genre qui devrait être prise en compte dans un projet exigeant des aptitudes de lecture et d'écriture. Autres exemples : les mutilations génitales féminines, la violence faite aux femmes, la discrimination à l'endroit des hommes dans les services de planning familial, etc.

RENFORCEMENT DE L'AUTONOMIE

83

Prise en main de sa propre vie par des choix étendus. Le renforcement de l'autonomie englobe l'autonomie et la confiance en soi et est lié de façon intrinsèque à la connaissance et au choix. C'est une fonction de l'initiative personnelle que favorise l'évolution des institutions.



RÔLE SELON LE GENRE

84 Attribution sociale, plutôt que biologique, des rôles. Exemple : si l'éducation des enfants est classée comme un rôle réservé aux femmes, cela devient un rôle selon le Genre, et non un rôle assumé par une personne de sexe féminin. L'éducation des enfants peut être assurée également par les hommes et par les femmes. Le rôle selon le Genre s'oppose au rôle selon le sexe, qui ne peut pas être assumé indifféremment par les hommes et par les femmes.

SENSIBILISATION AUX QUESTIONS DE GENRE

85 Reconnaissance des différences qui existent au niveau des intérêts, des besoins et des rôles des femmes et des hommes dans la société et de la façon dont cela donne lieu à des disparités au niveau du pouvoir, du statut et des privilèges. Aptitude à cerner les problèmes provoqués par l'inégalité et la discrimination fondées sur le Genre.

SEXE

86 Caractéristique biologique de l'homme et de la femme. Le sexe désigne les attributs biologiques qui caractérisent essentiellement (mais pas exclusivement) les hommes et les femmes selon leurs capacités ou potentialités de reproduction. Le sexe décrit les hommes et les femmes, renvoyant à une classification universelle et immuable.

STÉRÉOTYPE LIÉ AU GENRE

87 Opinion généralisée ou préjugé quant aux attributs ou caractéristiques que les femmes et les hommes possèdent ou doivent posséder et aux rôles qu'ils ou elles jouent ou doivent jouer. Un stéréotype lié au Genre devient néfaste dès lors qu'il limite la capacité des femmes et des hommes à développer leurs compétences personnelles, à exercer un métier ou à prendre des décisions concernant leur vie.

TRAVAIL PRODUCTIF

88 Travail lié à la production de biens et services destinés au marché.



13

13

ANNEXES

ANNEXE 1

GUIDE D'INTEGRATION DU GENRE A LA BOAD

I. LA TRANSVERSALITÉ DU GENRE

1.1. Définition de la transversalité du Genre

01

C'est lors de la 4e conférence mondiale pour les femmes en 1995 tenue à Beijing, que le principe de la transversalité (ou mainstreaming) est expliqué au niveau international. La transversalité est alors définie comme « une politique active et visible d'intégration de la perspective de Genre dans l'ensemble des politiques et programmes afin que chaque décision soit précédée d'une analyse sur son impact respectif sur les femmes et les hommes ». Autrement dit, il ne s'agit pas seulement de chercher à intégrer le Genre dans les politiques et programmes, mais il faut aller plus loin en identifiant les acteurs et les actions conjointes ou complémentaires à mettre en œuvre pour favoriser une meilleure efficacité des actions de développement équitable.

02

La transversalité du Genre (ou gender mainstreaming) est à ce titre, la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques. Il s'agit d'une stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société. C'est une approche transversale, c'est-à-dire qui s'applique à tous les domaines (économie, politique, emploi, affaires sociales, finances, santé, justice, etc. C'est aussi une approche structurelle, c'est-à-dire qui s'applique à toutes les phases du cycle des projets (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation) et qui concerne tous les acteurs impliqués dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des projets. C'est enfin une approche préventive puisque son objectif est d'éviter que les pouvoirs publics ne mettent en place des programmes et politiques qui créent ou accentuent les inégalités entre hommes et femmes.

1.2. Les enjeux de la transversalité

La transversalité procède d'une volonté affichée et d'un choix politique sans équivoque ; chose déjà acquise au niveau de la Banque mais qui doit être soutenue par :

- Une volonté politique ferme de soutenir les actions proposées ;
- Une conviction que le Genre est l'égalité et l'équité de Genre qui constituent une condition de développement humain durable et équilibré ;
- Un engagement personnel des acteurs à tous les niveaux ;
- Une disposition favorable pour l'élaboration d'outils pour une intégration effective du Genre.



04 Enfin, quel que soit le niveau de volonté politique, la pertinence et l'efficacité des outils, l'analyse Genre n'aura d'impact que si une utilisation systématique et judicieuse des outils est faite par l'ensemble des acteurs concernés, visés et impliqués.

1.3. Application de la transversalité du Genre au niveau institutionnel

05 L'environnement institutionnel fait souvent l'objet d'inégalités de Genre, notamment dans l'accès et les opportunités d'emploi et de formation, les conditions de travail, etc.

1.3.1. La situation actuelle au niveau de la Banque

06 Au niveau de la BOAD, les femmes représentent 34%⁴ de l'effectif total des agents, soit 40% des appuis, 32% des professionnels et 21% des postes de direction.

Nombre de staff	Total	Hommes	Femmes	%
Poste de direction	33	26	7	21%
Poste de professionnel	131	89	42	32%
Poste d'appui	112	67	45	40%
Total	276	182	94	34%

1.3.2. Les normes de la transversalité institutionnelle du Genre

07 La transversalité du Genre au niveau institutionnel ne se décrète pas dans les textes. Elle obéit à des principes institutionnels de concertation et de synergie d'action d'acteurs. La transversalité du Genre est une approche globale d'institutionnalisation⁵, d'opérationnalisation et de planification des projets et de programmes de développement qui dépend d'un changement de culture et pratiques institutionnelles en la matière. C'est un idéal et un objectif qu'il faut travailler à concrétiser. C'est pourquoi, la transversalité du Genre doit être perçue comme étant en soi un résultat à atteindre grâce à des investissements dédiés à sa réalisation.

08 Le concept de Genre au niveau professionnel fait référence à la contribution équitable et égale des femmes et des hommes au fonctionnement, à la performance et au développement durable d'une structure, et renvoie expressément au principe d'égalité professionnelle et de diversité. La promotion

⁴ Situation au 31 décembre 2017, donnée extraite du « Bilan Social 2017 » de la BOAD, Rapport de la DRH

⁵ Voir l'annexe Canevas QIG pour établir le niveau d'institutionnalisation du Genre au niveau de l'organisation

de l'égalité femmes-hommes au niveau institutionnel s'inscrit plus largement dans la gestion de la diversité. L'application du principe d'égalité professionnelle à compétences égales, vise à rééquilibrer la contribution des hommes et des femmes dans l'entreprise et donc, à éliminer les inégalités et discriminations existantes. Cela implique que l'on s'intéresse à la situation respective des femmes et des hommes en matière de :

- Recrutement,
- Formation,
- Promotion professionnelle,
- Conditions de travail,
- Qualification,
- Sécurité sociale.

09

Dans la pratique, assurer l'égalité professionnelle au niveau institutionnel signifie:

- Favoriser la mixité et rechercher avant tout les compétences ;
- Veiller à ce que les femmes et les hommes aient l'opportunité d'accéder aux mêmes postes ;
- Encourager et soutenir les femmes qui veulent accéder à un poste de management et de responsabilité, et aux fonctions traditionnellement dévolues aux hommes ;
- Assurer l'égalité de traitement (formation continue, promotion, etc.) ;
- Faciliter pour les femmes la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (crèche/garderie au niveau des institutions, congés de maternité, autres mesures) car jusque-là les charges domestiques occupent plus les femmes que les hommes (appliquer le profil temps journalier en cas de besoin) ;
- Lutter contre les différentes formes de discrimination et de harcèlement liées au Genre si elles existent ou persistent ;
- Lutter contre le plafond de verre⁶ qui nuit à l'accès des femmes aux postes de décision.

10

Cela partira d'un audit Genre (voir les deux canevas en annexe) qui permettra la catégorisation du projet et l'élaboration d'un plan d'action approprié (voir ci-joint pour un modèle allégé) visant à renforcer le dispositif de prise en compte du Genre au sein de l'institution.

⁶ Le plafond de verre est l'ensemble d'obstacles invisibles résultant de la culture, de l'éducation, de l'expérience, etc. empêchant les femmes d'accéder à des fonctions supérieures



II. INTÉGRATION DU GENRE DANS LE CYCLE DES PROJETS

- 11** Les projets de la BOAD obéissent à un cycle de vie en sept étapes à savoir : (i) l'identification du projet, (ii) l'entrée en portefeuille, (iii) l'évaluation et la négociation, (iv) la décision de financement, (v) la supervision, (vi) la fin de l'exécution, et (vii) l'évaluation rétrospective. Par conséquent, l'intégration du Genre doit être assurée à toutes ces étapes du cycle des projets. Pour ce faire, il convient de porter un regard attentionné sur les points qui permettront de s'assurer que le Genre est pris en compte. Les checklists ou outils établis aideront à cet effet à réaliser efficacement la transversalité du Genre dans le cycle. Les réflexes suivants devront être développés par les agents de la Banque à tous les niveaux. Le spécialiste en Genre avec l'appui des points focaux Genre devra être associé à chaque processus pour chaque projet afin de veiller à ce que les projets respectent les principes de l'intégration du Genre.

ETAPE DE L'IDENTIFICATION

- 12** L'identification est la période où la Banque prend connaissance d'un projet et estime qu'il pourrait être intéressant pour elle d'y opérer. La Banque peut intervenir après une prospection volontaire ou non, à son initiative ou par le biais d'une mission (prospection, supervision, etc.) d'une UO, d'une mission résidente ou sur la base de requêtes à elle soumises par un Etat membre ou impliquant un Etat membre.

- 13** A cette étape, il s'agit de s'assurer ou de vérifier comment le problème identifié concerne aussi bien les femmes que les hommes. Une checklist/outil est disponible en fonction du type de projet (route, infrastructure, environnement, gouvernance, etc.) pour établir un diagnostic Genre. On peut toutefois (se) poser les questions suivantes :

- Quels sont les problèmes de Genre qui existent et quels sont ceux auxquels le projet répond ?
- L'idée du projet est-elle bénéfique aussi bien pour les femmes que les hommes ?
- Comment les hommes et les femmes sont-ils et seront-ils impactés par le projet ?
- Comment les femmes et les hommes peuvent-ils être impliqués dans les phases du projet ?

- Les documents de diagnostic, des politiques, les rapports envoyés à la banque intègrent-ils une analyse contextuelle sur le Genre ou une perspective Genre ?
- Le projet est-il en phase avec les instruments juridiques applicables en matière de Genre dans les zones d'intervention (pays, région, et continent, monde) ?
- Les documents sont-ils en cohérence avec les textes et les lois en vigueur en matière de Genre et contribuent-ils à l'atteinte des résultats en matière de Genre dans la zone d'intervention ?
- Les données recueillies sont-elles désagrégées selon le Genre ?
- Quels sont des bénéfices spécifiques du projet pour les femmes et pour les hommes ?
- Comment le projet contribue à créer ou à maintenir l'égalité et l'équité Genre ?
- Le personnel dédié au projet comporte-t-il un spécialiste (ou un staff) capable de décliner et de suivre la prise en compte du Genre ?
- Le ministère en charge du Genre ou un service assimilé est-il (ou sera-t-il) impliqué dans le processus ?
- Une OSC est-elle (ou sera-t-elle) impliquée pour veiller à la prise en compte effective de du Genre ?
- Quel est le quotient d'intégration du Genre (QIG) de la structure d'implémentation ? (Utiliser l'outil QIG à cet effet)
- Un résumé du diagnostic Genre est-il établi ?

A l'entrée en portefeuille ou préparation du projet

14

La sélection du projet comprend (i) la présélection qui matérialise l'intérêt de la Banque pour le projet et (ii) la sélection qui aboutit à l'admission de l'opération dans le portefeuille de projets de la Banque. Le promoteur du projet se conformera aux normes et exigences de la Banque en matière de Genre.

15

A cette étape, la Banque, notamment l'unité organisationnelle chargée de l'instruction du projet et les services financiers de la Banque doit s'assurer que le projet a pris en compte le Genre. Pour ce faire, il faut (avec l'utilisation des checklists en fonction du type de projet (route, infrastructure, environnement, gouvernance, etc.) vérifier que dans la fiche d'entrée en projet :

- L'intégration du Genre figure parmi les normes environnementales et sociales pour tous les projets quelqu'en soit le type ;



- Le résumé de l'analyse et de la prise en compte du Genre est assez clair pour permettre aux décideurs de comprendre les implications du Genre et les impacts du projet pour les femmes et les hommes et dans la promotion de l'équité et l'égalité de Genre dans le secteur ou dans le pays ou dans la zone d'intervention du projet ;
- Dans la proposition du projet, le cadre logique comporte des informations désagrégées selon le Genre.

A l'étape de l'évaluation du projet et des négociations

16

La phase d'évaluation comprend les étapes suivantes : (i) pré-rapport d'évaluation ; (ii) Termes de Références (TDR) de la mission ; (iii) mission d'évaluation ; (iv) rapport ou compte-rendu de mission d'évaluation ; et (v) rapport d'évaluation. A l'étape de l'évaluation, il s'agit de s'assurer que l'équipe d'évaluation comporte un staff dédié à la vérification de la prise en compte du Genre. Il s'agit aussi de s'assurer que les TDRs qui sont formulés demandent expressément aux consultants de faire une analyse Genre dans leur mission. Il s'agit selon le cas des études d'impact environnemental et social (EIES), notice d'impact environnemental et social, les rapports d'analyse environnementale et sociale, les cadres de gestion environnementale et sociale pour les sous-projets - si applicable - les plans de réinstallation, manuels requis, et les autres documents à élaborer permettant la formulation du projet. Le rapport de mission a un caractère obligatoire et doit être rédigé au retour de la mission d'évaluation. Ce rapport doit fournir les éléments concernant la situation de prise en compte du Genre.

17

La phase de négociation est un moment qui regroupe une délégation de la Banque et le promoteur ou son représentant dûment habilité visant à valider la consistance du rapport d'évaluation, arrêter les termes du projet de contrat de prêt, convenir des conditions d'intervention de la Banque, et de confirmer la présentation du projet aux instances décisionnelles de la Banque pour son financement éventuel.

18

Par conséquent, il faut veiller à ce que :

- Le rapport d'évaluation (RE) et ses annexes présentent des informations claires pouvant servir à rendre compte de la contribution du projet à l'égalité et l'équité Genre.
- Les relances nécessaires sont faites au promoteur si une clarification est nécessaire ;
- La checklist pertinente en fonction du type de projet (route, infrastructure, environnement, gouvernance, etc.) a été utilisée pour ce faire.

A l'étape de la décision de financement

A l'issue des négociations, sur la base des points d'accord entre les parties le RE est mis sous une forme définitive dénommée proposition de projet. La proposition de prêt est transmise à l'UO en charge des conseils en vue de sa présentation à l'instance d'approbation concernée. Là, cette instance doit également :

- S'assurer que l'intégration du Genre est assurée dans le projet et que le promoteur dispose des moyens pour l'opérationnaliser ;
- Utiliser l'Outil Checklist : La checklist en fonction du type de projet (route, infrastructure, environnement, gouvernance, etc.)

A l'étape de la supervision du projet

19

Tout au long de la mise en œuvre du projet, l'équipe projet s'assure que la supervision par la BOAD sera effectuée par une équipe dotée de l'expertise requise pour suivre l'intégration du Genre. L'EP vérifie si le Genre est pris en compte. Dans le cas contraire, la BOAD attire l'attention de l'emprunteur sur ces manquements et se met d'accord avec lui sur les mesures correctives nécessaires :

- Planifier la mission afin que les femmes et les hommes soient disponibles pour contribuer aux échanges ;
- Parler aux hommes et aux femmes, de préférence ensemble ou séparément ;
- Identifier les conclusions et les recommandations en matière de renforcement de l'équité et de l'égalité de Genre ;
- En principe, l'équipe de mission devrait comprendre une femme et/ou un homme afin d'avoir un meilleur accès aux personnes interrogées, et garantir une meilleure qualité de l'information ;
- S'entretenir avec les organisations locales de défense des droits des femmes pour recueillir leurs contributions ;
- Veiller à ce que les hommes et les femmes participent à l'implémentation du projet comme prévu dans l'identification ;
- S'assurer que les prévisions en matière de Genre sont respectées ;
- Prévoir un chapitre « prise en compte du Genre » dans le rapport de mission ;
- Veiller à la l'intégration du Genre dans les plans de réinstallation et d'indemnisation des populations ;
- Veiller à ce que l'intégration du Genre est assurée dans le projet ;
- Outil à utiliser : Utiliser l'outil Checklist en fonction du type de projet (route, infrastructure, environnement, gouvernance, etc.)



A la fin de l'exécution du projet

20 La structure chargée de la mise en œuvre du projet doit faire un rapport de l'exécution du projet. L'usage d'une checklist en fonction du type de projet (route, infrastructure, environnement, gouvernance, etc.) permettra de réussir les diligences à cette étape. Dans ce rapport, il faut veiller à :

- indiquer la situation de prise en compte du Genre dans le projet ;
- faire une conclusion sur le niveau d'intégration du Genre et les capacités du promoteur dans ce rôle ;
- formuler des recommandations pour une meilleure intégration du Genre dans des projets similaires.

A l'étape d'évaluation ex post ou évaluation rétroactive

21 Le cycle est bouclé avec l'évaluation rétrospective dont l'objectif est de s'assurer que tout le travail et le projet de la Banque ont effectivement pris en compte le Genre et ont contribué à une égalité plus accrue du Genre. Cela signifie que l'ensemble des projets soutenus doivent avoir au préalable comme fondement : l'analyse Genre, des objectifs qui ont intégré la dimension du Genre, les activités qui ont intégré la dimension du Genre, des indicateurs qui permettent d'évaluer l'impact en matière d'amélioration accrue du Genre, et la mise en place d'un dispositif de suivi et d'évaluation qui intègre la dimension du Genre. L'évaluation doit attester de la prise en compte du Genre à travers l'analyse Genre des impacts du projet en faisant ressortir : i) la pertinence, ii) les réalisations des objectifs et finalités efficacité, iii) l'efficacité, iv) l'impact sur le développement institutionnel, v) la durabilité, vi) les performances de l'emprunteur. Il faut, d'une part veiller à ce que l'intégration du Genre est assurée dans le projet (utiliser le Test QIG à cet effet) ; et d'autre part que les données recueillies soient ventilées selon le Genre. Une checklist en fonction du type de projet (route, infrastructure, environnement, gouvernance, etc.) peut être utilisée à cet effet.

III. MÉTHODOLOGIE DE LA PRISE EN COMPTE TRANSVERSALE DU GENRE

22 S'assurer de la prise en compte transversale du Genre dans un document de projet est une question d'analyse. L'objectif est de faire en sorte que tout le travail d'appui effectué par la Banque contribue à une égalité et une équité du Genre plus accrues. Cela signifie que l'ensemble des projets doivent avoir comme fondements :

- L'analyse Genre, à réaliser par le promoteur à la base et au niveau de la Banque une fois que le projet est soumis ;
- Des objectifs et des résultats qui intègrent la dimension du Genre, clairement précisés dans le document de projet ;

- Des activités qui intègrent la dimension du Genre, clairement précisés dans le document de projet ;
- Des indicateurs qui évaluent les résultats et l'impact en matière d'amélioration accrue du Genre ;
- La mise en place d'un dispositif de suivi et d'évaluation qui intègre la dimension du Genre.

3.1. Analyse Genre

23

L'analyse Genre est une étape importante dans la méthodologie d'intégration du Genre dans les projets et programmes. Il s'agit d'une collecte et d'une analyse de données ventilées selon le sexe⁷ compte tenu du fait que les hommes et les femmes assument des rôles différents, ont des expériences, des connaissances, des compétences et des besoins différents. L'analyse selon le Genre explore ces différences afin que les politiques, les programmes et les projets tiennent compte de ces besoins différents et y apportent une réponse appropriée. L'analyse Genre porte sur les ressources (matériels ou non), les facteurs, les acteurs, les pratiques, les représentations, les logiques et intérêts des acteurs, les impacts des pratiques, les besoins, etc. Cette analyse peut être guidée par le questionnement suivant :

- Qui fait quoi ?
 - Réparation du travail en fonction du Genre ?
 - Comment les femmes et les hommes passent-ils leur temps ?
 - Qui fait du travail rémunéré ?
 - Qui fait du travail non rémunéré ?
- Qui a quoi ?
 - Accès aux ressources et au contrôle des ressources.
 - A qui appartient la terre, les équipements et les principales ressources ?
 - Qui utilise la terre, les équipements, etc. et qui ne leur appartient pas ?
 - Qui a accès à quels services (crédit, soins de santé, éducation, services de vulgarisation agricole, etc.) ?
- Qui sait quoi ?
 - Qui a reçu une éducation formelle et qui n'en a pas reçue ?
 - Qui sait lire, écrire et compter ?
 - Qui a accès à quelle l'information ?
 - Qui dispose de quelles compétences ?
 - Dans quelle mesure cela peut avoir des répercussions sur leur capacité à bénéficier du projet ?
- Qui décide de quoi ?
 - Prise de décision au niveau du ménage et de la communauté.

⁷ Données ventilées par le sexe : informations collectées sur les différents groupes d'hommes et de femmes de manière spécifique



- Qui prend les décisions dans le groupe ou la communauté dont ces détenteurs de droits font partie ?
- Qui peut influencer la prise de décision des autres (même s'ils n'ont pas eux-mêmes de pouvoir de décision) ?
- Qui a besoin de quoi ?
 - Besoins pratiques et intérêts stratégiques
 - Quels sont les besoins et les aspirations des femmes et des hommes dans ce groupe ?
 - Les filles et les garçons ont-ils des besoins et des aspirations différentes ?
- Quelles femmes ? Quels hommes ?
 - Corrélation.
 - Les conditions spécifiques du milieu qui influencent les hommes et les femmes.

3.2. Formulation des objectifs et résultats intégrant le Genre

24

Une proposition de projet doit dire clairement la façon dont le projet contribuera à une amélioration accrue de l'égalité et l'équité Genre. Toutes les propositions doivent inclure (i) un objectif spécifique/un résultat lié au Genre et/ou (ii) une dimension du Genre dans les autres objectifs/résultats. Il faudra ainsi vérifier si :

- la formulation de la proposition de projet émane d'une analyse Genre suffisante,
- l'objectif formulé a un lien avec la politique ou la stratégie nationale Genre et/ou la politique de la Banque en matière de Genre,
- l'objectif a un lien au niveau de la zone d'intervention avec un des ODD,
- le projet contribue à atteindre une amélioration plus accrue de l'égalité et l'équité Genre, et de ce fait à réduire des inégalités femmes - hommes,
- Les femmes et les hommes bénéficient du projet de manière équitable (directement et indirectement) ?
- la prise en compte du Genre apparaît dans la formulation des objectifs.

25

Dans le cas de la validation ou de la contribution à l'amendement d'un projet, il s'agit d'intégrer la prise en compte du Genre dans des objectifs qui existent déjà. Toutefois, il existe toujours un risque que cela ne devienne tout simplement qu'une modification superficielle sans véritable substance. En lieu et place de cela, il est plus facile et plus efficace d'inclure un objectif spécifique lié au Genre dans le projet.

EXEMPLE DE TRANSFORMATION D'UN RÉSULTAT SIMPLE EN RÉSULTAT GENDRE SENSIBLE :

- Au lieu de : Les préoccupations de la communauté sont prises en compte par les autorités locales à travers des réunions villageoises de consultation participative.
- Observation : Qui décide de ce qui constitue « les préoccupations de la communauté » ? une telle formulation ne rassure pas que les préoccupations des femmes et des hommes sont exprimées et prises en compte lors des réunions.
- Formulation : Les préoccupations des hommes et des femmes sont prises en compte par les autorités locales dans le cadre de réunions villageoises de la consultation participative

3.3. Identification d'actions et d'activités intégrant le Genre

26 Les femmes et les hommes ont un accès différent au pouvoir, aux ressources, à l'information, à la justice, etc. Cela signifie qu'il est souvent nécessaire de formuler des activités spécifiquement à l'endroit des femmes en vue de renforcer leurs compétences, leur confiance, de prendre en compte leurs besoins pratiques et stratégiques spécifiques dans la perspective de l'égalité et l'équité de Genre.

27 Pour la même raison, il est souvent nécessaire de formuler des activités spécifiquement à l'endroit des hommes pour les sensibiliser sur l'importance de la l'équité et l'égalité de Genre (masculinité).

28 Pour s'assurer de la prise en compte du Genre dans les activités pendant la rédaction ou l'évaluation d'une proposition de projet, les questions suivantes peuvent être posées :

- Les femmes et les hommes pourront-ils participer équitablement à la réalisation des activités du projet ? Si ce n'est pas le cas, de quelle manière les activités peuvent-elles être modifiées pour veiller à cet aspect ?
- Les activités prévues sont-elles adaptées aux rôles et aux responsabilités des femmes et des hommes ? Si ce n'est pas le cas, comment les activités peuvent-elles être modifiées pour respecter cet aspect ?
- Les activités prennent-elles en considération les aptitudes des femmes et des hommes à y participer activement ? Si ce n'est pas le cas, comment les activités peuvent-elles être modifiées pour veiller à cet aspect ?
- Existe-t-il des activités spécifiques prévues pour remédier aux inégalités liées au Genre, ou à la violence basée sur le Genre, etc. ? Si ce n'est pas le cas, comment les activités peuvent-elles être modifiées pour assurer cela ?



- Les femmes et les hommes ont-ils le temps de participer aux activités ?
- Le calendrier des activités tient-il compte de la charge de travail des membres de la communauté (à la maison et en dehors de la maison) ?
- Est-ce possible qu'il y ait des retombées négatives sur les femmes et les hommes à cause du projet ? (Par exemple : la charge de travail des femmes va-t-elle augmenter à cause des activités du projet ?) Si tel est le cas, comment cela sera atténué ?
- Les activités impliquent-elles des organisations locales de défense des droits des femmes ? Le cas échéant, comment pouvons-nous construire de telles relations ?

3.4. Formulation des indicateurs intégrant le Genre

29

Une proposition de projet doit comporter des indicateurs qui permettent de mesurer si le projet a contribué à une amélioration plus accrue de l'équité et de l'égalité Genre. L'ensemble des projets soutenus par la Banque ont pour principe, sans exception aucune, de contribuer à une amélioration de l'équité et de l'égalité Genre. Pour s'assurer que les projets qui seront soutenus respectent ce principe, il convient de s'assurer que des indicateurs SMART ont été formulés, désagrégés selon les sexes suivant les objectifs, les résultats et les activités. C'est ce qui permet de s'assurer que sa portée a été bénéfique pour les femmes et les hommes d'une part, et d'autre part de mesurer l'impact que le projet a eu sur les hommes et sur les femmes ainsi que sur les rapports existants (inégalités et injustices sociales). Toute contribution ou tout résultat escompté dans un projet, aura une signification différente pour les femmes et les hommes. La détermination des indicateurs est fonction des résultats et des impacts attendus et ne peuvent pas être présentés dans une checklist. En guise d'exemple, ceux-ci sont présentés :

- Niveau d'implication des femmes et de hommes
- Taux de femmes impactées par le projet
- Niveau de satisfaction des femmes et des hommes
- Niveau d'augmentation des revenus et des femmes et des hommes
- Nombre de femmes ayant bénéficié du projet
- Etc.

3.5. Elaboration d'un mécanisme de suivi-évaluation intégrant le Genre

30

Au cours du suivi (au bureau et lors des missions de supervision) s'assurer de l'intégration du Genre revient à :

- Echanger avec les femmes et les hommes, de préférence ensemble ou séparément pour recueillir les informations sur la prise en compte du Genre ;
- Planifier les visites afin que les femmes et les hommes soient disponibles pour échanger ;
- Collecter toutes les données en les désagrégeant selon le Genre

31

Poser suffisamment de questions pour savoir :

- Si les femmes et les hommes participent au projet. Le cas échéant, pourquoi ne participent-ils pas ? Quelles sont les obstacles ?
- Si les femmes et les hommes bénéficient du projet ? Le cas échéant, pourquoi n'en bénéficient-ils pas ? Quels sont les obstacles ?
- Si le projet aborde les questions d'inégalités de Genre dans la communauté ? De quelle manière ? Le cas échéant, pourquoi ces questions ne sont pas abordées et pour quelle raison ?
- Si le projet s'attaque aux causes profondes des inégalités de Genre dans la communauté ? De quelle façon sont-elles abordées ?
- Si le projet a eu un impact négatif sur la parité Genre, et s'il a contribué à occasionner des tensions, voire de la violence dans les ménages, ou au sein de la communauté. Si tel est le cas, comment peut-on remédier à cela ?

32

Posez des questions à l'organisation partenaire pour savoir :

- Si celle-ci pense qu'il y a des compétences à développer en matière de Genre afin d'assurer que le projet tienne compte du Genre ?
- Si celle-ci est disposée et capable d'assurer la prise en compte du Genre dans le projet ?

33

Rappelez-vous : vous n'avez pas besoin d'évoquer le terme « Genre » pour poser des questions sur le Genre. Parfois, vous obtenez de meilleures informations si vous utilisez tout simplement vos propres termes.



34 Pour une évaluation qui intègre la dimension Genre, on doit, à partir des TdRs :

- S'assurer que l'une des questions relatives à l'évaluation soit la suivante «Le projet va-t-il contribuer à plus de parité du Genre ? Si tel est le cas, dans quelle mesure ? Qu'est-ce qui a permis cela ? Le cas échéant, pourquoi cela n'a pas été le cas ? Quels étaient les obstacles ?»
- S'assurer que l'évaluation identifie les conclusions et les recommandations en fonction de la réponse à la question ci-dessus.
- S'assurer que l'équipe d'évaluation devrait comprendre une femme et un homme. Cela permettra un meilleur accès aux personnes interrogées, et donc une meilleure qualité de l'information.

35 Lorsque l'évaluateur prépare des entretiens et des visites sur le terrain :

- Assurez-vous que l'évaluateur / l'évaluatrice prévoit de s'entretenir avec les femmes et les hommes, d'abord ensemble puis séparément. En principe, les femmes doivent être interrogées par une femme. Il se peut qu'il y ait des situations où il est de bonne augure que les hommes soient questionnés par un homme.
- Assurez-vous que l'évaluateur élabore des questions sur la façon dont le projet a contribué à la parité de Genre.
- Assurez-vous que l'évaluateur élabore des questions sur la participation des femmes et des hommes dans le projet, et veillez également à savoir si les femmes et les hommes ont tiré profit du projet.
- Suggérez à l'évaluateur de s'entretenir avec les organisations locales de défense des droits des femmes pour recueillir leurs contributions.

36 Pendant l'évaluation :

- L'évaluateur doit veiller à s'entretenir avec les femmes et les hommes :
Pour ce faire, il/elle doit préalablement
 - S'assurer que les moments prévus pour tenir les réunions conviennent aux femmes et aux hommes,
 - S'assurer que les femmes et les hommes parlent la langue dans laquelle l'entretien a lieu (le cas échéant, l'évaluateur aura besoin d'un traducteur et si possible, le traducteur ne doit pas être un membre masculin de la communauté.) ;

- Toutes les données recueillies doivent être désagrégées selon le Genre ;
- L'évaluateur doit poser des questions pour savoir jusqu'à quel niveau la prise en compte du Genre a été intégrée, à savoir :
 - Le projet était-il basé sur une analyse du Genre ? De quelle façon ?
 - Les objectifs du projet intègrent-ils une prise en compte du Genre ? De quelle façon ?
 - Les activités du projet intègrent-elles une perspective de Genre ? De quelle manière ?
 - Le projet s'attaque-t-il aux causes profondes de l'inégalité du Genre ? De quelle façon ?
- L'évaluateur doit poser des questions sur la parité du Genre pour savoir :
 - Si les organisations de mise en œuvre ont la volonté et la capacité d'intégrer une perspective Genre dans le projet
 - Si les femmes et les hommes ont participé aux activités du projet
 - Si les femmes et les hommes ont bénéficié du projet
 - Si le projet a abordé les manifestations d'inégalité du Genre (et si tel est le cas, de quelle façon cela a été fait)
 - Si le projet a abordé les causes profondes de l'inégalité de Genre (et si tel est le cas, de quelle façon cela a été fait).





ANNEXE 2

GRILLE SIMPLIFIEE D'AUDIT PARTICIPATIF GENRE

AXE 1 : LA VOLONTE POLITIQUE ET LA REDEVABILITE PAR RAPPORT AU GENRE (À REMPLIR AVEC LA HAUTE DIRECTION)

La volonté politique est la manière dont les hauts cadres de l'institution expriment et manifestent leur soutien à la question de l'égalité hommes-femmes.

La redevabilité est l'ensemble des mécanismes affirmant le caractère obligatoire de la stratégie Genre.

Atouts/potentialités/succès	Contraintes/obstacles/difficultés
<ul style="list-style-type: none">••	<ul style="list-style-type: none">••

AXE 2 : LA CULTURE ORGANISATIONNELLE FAVORABLE AU GENRE (À REMPLIR AVEC LA DRH ET DES DIRECTEURS)

La culture de l'institution est l'ensemble des habitudes et codes de comportement qui favorisent l'égalité hommes-femmes.

Atouts/potentialités/succès	Contraintes/obstacles/difficultés
<ul style="list-style-type: none">••	<ul style="list-style-type: none">••

AXE 3 : LA PARITE AU SEIN DE L'INSTITUTION (DIFFERENTES DIRECTIONS...) (À REMPLIR À LA DRH)

La parité au sein de l'institution est synonyme d'équilibre de la composition du personnel

Atouts/potentialités/succès	Contraintes/obstacles/difficultés
<ul style="list-style-type: none">••	<ul style="list-style-type: none">••

AXE 4 : LES COMPETENCES EN MATIERE DE GENRE (À REMPLIR AU NIVEAU DES DIRECTIONS)

Les compétences en matière de Genre impliquent la connaissance du personnel en ce qui concerne les inégalités hommes-femmes et les approches pratiques permettant de les surmonter.

Atouts/potentialités/succès	Contraintes/obstacles/difficultés
<ul style="list-style-type: none"> • • 	<ul style="list-style-type: none"> • •

AXE 5 : LES PROJETS ET PROGRAMMES SOUTENUS (À REMPLIR PAR LES DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES)

Les projets et programmes sont l'ensemble des projets ainsi que des partenaires d'exécutions.

Atouts/potentialités/succès	Contraintes/obstacles/difficultés
<ul style="list-style-type: none"> • • 	<ul style="list-style-type: none"> • •



ANNEXE 3

CANEVAS DE CLASSIFICATION DES PROMOTEURS SELON LE QUOTIENT D'INTEGRATION DU GENRE (QIG)

Si elle n'obéit à aucune recette, l'intégration transversale du Genre dans les politiques, programmes et projets de développement peut néanmoins s'évaluer à partir de quelques critères de base. Répondez aux questions et mesurez le chemin parcouru et/ou à parcourir pour que votre organisation respecte les standards en matière d'intégration du Genre.

Echelle : A = pas du tout acquis. / B = en gestation et/ou mise en œuvre partielle.
C = mise en œuvre systématique.

L'organisation...	Réponses		
	A	B	C
a une politique pour la prise en compte des inégalités entre les femmes et les hommes dans ses actions			
a une stratégie pour la prise en compte des inégalités entre les femmes et les hommes dans ses actions			
a une politique et/ou une stratégie pour l'atteinte de la parité parmi son personnel, globalement et sur chaque niveau hiérarchique			
emploie et/ou cherche à recruter des personnes compétentes en Genre ou encourage la formation de son personnel à l'approche Genre			
utilise des outils d'analyse et de planification explicitement sensibles aux différences et inégalités entre les femmes et les hommes dans tous ses programmes d'intervention			
utilise des indicateurs (processus/impact) désagrégés par sexe permettant de suivre et d'évaluer l'évolution des rapports femmes/hommes dans les différents contextes d'intervention			
mène des actions spécifiques ou principalement axées sur les droits des femmes			
prend en compte la dimension Genre transversalement dans toutes ses actions et dans ses divers secteurs d'intervention			
privilegie les partenariats avec des organisations sensibles ou compétentes en Genre			
a ouvert un espace de débat (en interne et avec ses partenaires) sur les enjeux de l'égalité entre les sexes			
a nommé un/e personne responsable de l'intégration transversale du Genre dans ses actions, en lui accordant les moyens nécessaires			
Résultats :			

Commentaire des résultats obtenus :

Une majorité de A : le promoteur est en décalage avec les accords nationaux et internationaux signés et ne répond pas aux enjeux de développement intégrant le Genre. Un diagnostic organisationnel s'impose pour mettre en place des mécanismes et des outils d'intégration de Genre au profit du promoteur.

Une majorité de B : le promoteur est ouvert à un espace de changement, mais est peut-être coincé dans l'approche sous le plafond de verre. Revoir le diagnostic organisationnel pour peaufiner la stratégie.

Une majorité de C : le promoteur en bon chemin. L'expérience est sans doute suffisamment avancée pour que d'autres en profitent.

ANNEXE 4

CANEVAS SIMPLIFIE DE L'ANALYSE GENRE D'UN BUDGET

VENTILATION PAR SEXE DU BUDGET OU DES DEPENSES

Composante du budget ou programme (salaire, investissement, etc.)						
Budget initial	Budget exécuté	Bénéficiaires			Valeur par sexe	
		Sexe	Nombre	Proportion		
XXX MFCFA	XXX MFCFA	Hommes	xxx	Xxx %	XXX MFCFA	
		Femmes	xxx	Xxx %	XXX MFCFA	
		Total	xxx	100 %	XXX MFCFA	



ANNEXE 5

TABLEAU DE CLASSIFICATION GENRE DES PROJETS)

CATÉGORIE	VALEUR	Définition et critères	
Catégorie 1	Projet à risque d'aggravation des inégalités : Valeur négative ou -1	Le projet ou programme présente un risque d'aggravation des inégalités femmes - hommes ou maintiendra les inégalités femmes - hommes. Il peut offrir une possibilité de réduction des inégalités, mais il ne comporte pas de mesure spécifique allant dans ce sens. Pour qu'un projet de cette catégorie soit financé par la Banque (Entrée en portefeuille des projets de la Banque), il faudrait faire établir par le promoteur du projet un plan d'action d'intégration Genre séparé, ou de proposer des actions de mainstreaming du Genre afin de permettre. Dans le cas des projets du secteur privé, un tel projet pourrait être validé en comité d'agrément (CAG), mais sera recalé lors du comité d'engagement pour l'examen en portefeuille de la Banque, si le plan n'est pas fourni ou si le projet n'est pas revu pour le mainstreaming du Genre.	
		Critères minimums (qui doivent être remplis dans leur intégralité)	Oui
		Une analyse sexospécifique du projet/programme a été effectuée.	✓
		Le projet porte sur une seule catégorie de sexe (femme ou homme)	✓
		La catégorie de sexe vulnérable (femme ou homme) n'est pas pris en compte dans le projet	✓
		Les données et les indicateurs ne sont ventilés par sexe	✓
		Aucune action n'est envisagée pour corriger cette orientation du projet	✓
Catégorie 2	Non orienté vers l'objectif d'égalité : Valeur 0	Le projet/programme a été examiné au regard du marqueur mais il n'a pas été constaté qu'il visait l'égalité entre les femmes et les hommes. L'impact du projet est neutre du point de vue de la problématique femmes - hommes, ou bien les effets négatifs potentiels ont été prévenus au moyen de mesures d'atténuation. Les projets/programmes n'ayant pas fait l'objet d'un examen ne doivent pas être marqués, c'est-à-dire qu'aucune valeur ne doit être inscrite dans le champ prévu. Le but est d'éviter toute confusion entre les activités qui ne visent pas l'égalité femmes - hommes (valeur 0) et celles dont on ne connaît pas l'orientation à cet égard. Il est nécessaire d'effectuer une analyse sexospécifique pour tous les projets/programmes. Les conclusions de cet exercice doivent permettre de s'assurer au minimum que le projet/ programme considéré ne nuira pas au progrès de l'égalité entre femmes et hommes, ni ne renforcera les inégalités existantes entre eux. L'impact du projet sera-t-il neutre ou, après la mise en œuvre des mesures d'atténuation, les effets négatifs résiduels seront-ils négligeables ?	

CATÉGORIE	VALEUR	Définition et critères	
		Critères minimums (qui doivent être remplis dans leur intégralité)	Oui
		Une analyse sexospécifique du projet/programme a été effectuée.	✓
		Aucune information n'est disponible sur la catégorie de sexe (femme ou homme) qui bénéficiera d'une projet	✓
		Aucun diagnostic n'a été réalisé	✓
		Les résultats, composantes et activités ne fournissent aucune information sur la catégorie exacte de cible (homme, femmes, entreprise féminine, etc.) du projet	✓
		Aucune action n'est envisagée pour corriger cette orientation du projet	✓
Catégorie 3	Projet à objectif, composante ou résultat adressant le Genre : Valeur 1	<p>Le projet/programme a été examiné au regard du marqueur : le projet prend en compte les besoins et les intérêts différents des femmes et des hommes, ou bien il a donné lieu à l'ouverture d'un dialogue sur l'égalité entre les sexes avec les homologues du secteur/de la structure concerné(e), mais l'égalité femmes - hommes n'est pas un objectif explicite du projet. Cette catégorie permet de reconnaître les efforts déployés pour concevoir un programme qui tient compte de la problématique femmes - hommes, même si celui-ci ne contribue pas à éliminer les disparités femmes - hommes. L'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif important et délibéré mais elle n'est pas le principal motif de la réalisation du projet/programme considéré. L'objectif de l'égalité femmes - hommes doit être mentionné de manière explicite dans la documentation relative au projet/programme considéré, et sa présence ne peut être implicite ni supposée. Outre les autres objectifs qu'il vise, le projet/programme considéré est destiné à produire un impact positif pour le progrès de l'égalité femmes - hommes et/ou l'autonomisation des femmes et des filles, le recul des discriminations ou des inégalités fondées sur le sexe, ou la réponse à des besoins sexospécifiques.</p> <p>Le projet prend-il en compte les besoins et les intérêts des femmes et des hommes (par le biais d'un diagnostic, de la participation, de la communication) ? Ou bien un dialogue a-t-il été engagé avec les homologues sur l'égalité femmes - hommes dans le secteur/la structure concerné(e) ? L'un des objectifs explicites du projet est-il d'assurer l'accès</p>	



ANNEXE 5 (suite)

CATÉGORIE	VALEUR	Définition et critères	
		<p>effectif des femmes aux services/prestations/ biens qu'il est prévu d'apporter dans le cadre du projet (pour cela, un travail aura été mené avec les femmes et les hommes pour mettre en lumière les obstacles à l'accès et les moyens d'y remédier) ? Ou bien l'un des objectifs du projet est-il de favoriser le contrôle des ressources par les femmes dans le secteur concerné et leur participation aux instances de gouvernance du projet ?</p>	
		<p>Critères minimums (qui doivent être remplis dans leur intégralité)</p>	<p>Oui</p>
		<p>Une analyse sexospécifique du projet/programme a été effectuée.</p>	<p>✓</p>
		<p>Les conclusions de l'analyse sexospécifique ont servi à étayer la conception du projet/programme</p>	<p>✓</p>
		<p>Présence d'au moins un objectif explicite concernant l'égalité femmes - hommes, auquel est associé au moins un indicateur sexospécifique</p>	<p>✓</p>
		<p>Les données et les indicateurs sont ventilés par sexe lorsqu'il y a lieu.</p>	<p>✓</p>
		<p>Engagement de déterminer de façon suivie les résultats produits par le projet/programme sur le plan de l'égalité femmes-hommes et d'en rendre compte lors de la phase d'évaluation.</p>	<p>✓</p>
<p>Catégorie 4</p>	<p>Projet à objectif principal portant sur l'égalité de Genre : Valeur 2</p>	<p>L'égalité entre les femmes et les hommes constitue le principal objectif du projet/programme et sa recherche détermine de façon fondamentale la conception de ce dernier et les résultats qui en sont attendus. Le projet/programme n'aurait pas été entrepris en l'absence de l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le projet/programme a été conçu avec pour finalité première de faire progresser l'égalité femmes - hommes et/ou l'autonomie des femmes et des filles, de réduire les discriminations ou les inégalités fondées sur le sexe ou de répondre à des besoins sexospécifiques.</p>	

ANNEXE 5 (suite)

CATÉGORIE	VALEUR	Définition et critères	
		L'un des objectifs principaux du projet est-il d'assurer l'autonomisation des femmes et de réduire les inégalités structurelles entre les femmes et les hommes (contrôle des ressources, participation aux instances de gouvernance, mise en œuvre effective des changements institutionnels/lois) ?	
		Critères minimums (qui doivent être remplis dans leur intégralité)	Oui
		Une analyse sexospécifique du projet/programme a été effectuée.	✓
		Les conclusions de l'analyse sexospécifique ont servi à étayer la conception du projet/programme	✓
		La finalité première du projet/programme est de faire progresser l'égalité entre les sexes et/ou l'autonomie des femmes.	✓
		Le cadre de résultats permet de mesurer les progrès réalisés dans la concrétisation des objectifs du projet/programme en matière d'égalité des sexes au moyen d'indicateurs sexospécifiques de résultats/d'impact.	✓
		Les données et les indicateurs sont ventilés par sexe lorsqu'il y a lieu.	✓
		Engagement de déterminer de façon suivie les résultats produits par le projet/programme sur le plan de l'égalité femmes-hommes et d'en rendre compte lors de la phase d'évaluation.	✓



ANNEXE 6

CANEVAS DE REPORTING GENRE DE LA BOAD

PAGE DE GARDE
TABLE DES MATIERES
LISTES DES SIGLES ET ABREVIATIONS

MOT DU PRESIDENT

INTRODUCTION GENERALE

I. PRESENTATION DU PORTEFEUILLE DE LA BOAD

- SECTEUR 1
- SECTEUR 2
- SECTEUR 3
- SECTEUR 4
- SECTEUR 5

II. CLASSIFICATION DES PROJETS FINANCES

- CLASSIFICATION GLOBALE
- CLASSIFICATION PAR SECTEUR

III. INVESTISSEMENT GENRE DE LA BOAD

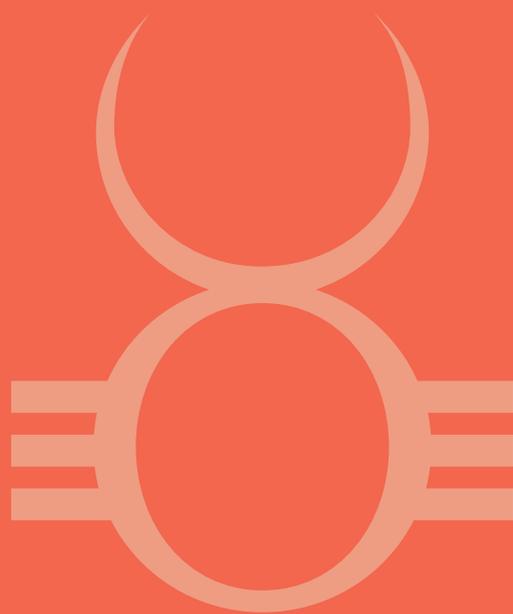
- INVESTISSEMENT FINANCIERS
- CREATION D'EMPLOIS
- CREATION DE PME / PMEF
- FORMALISATION DE PME / PMEF

IV. SYNERGIES D'ACTION

- ACTIONS DE LA BOAD (programmes, renforcement de capacités, etc.)
- PARTIES PRENANTES
- FINANCEMENTS RECUS PAR LA BOAD

V. RECOMMANDATIONS

CONCLUSION GENERALE



BOAD

