



# **Politique de l'Union africaine en matière de genre**

**(Version finale)**

**[2008]**

## Sommaire

### Avant-propos

### Remerciements

### PARTIE I - Contexte historique ...1

### PARTIE II - Engagements de la politique de l'UA en matière de genre ...7

### PARTIE III - Stratégies de politique et cadre institutionnel ...17

### PARTIE IV - Plan d'action (à distribuer ultérieurement) ...22

### Annexes ...23

### Liste des sigles

BAD	Banque africaine de développement	TIC	Technologies de l'information et de la communication
ACHPR	Charte africaine sur les droits de l'homme et des peuples	OIT	Organisation internationale du travail
APRRRW	Protocole africain sur les droits des peuples et les droits des femmes	OMD	Objectifs du millénaire pour le développement
MAEP	Mécanisme africain d'évaluation par les pairs	NEPAD	Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique
UA	Union africaine	ONG	Organisations non gouvernementales
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes	OUA	Organisation de l'unité africaine
COMESA	Communauté d'Afrique de l'Est et australe	PFA	Plans d'action
SC	Secrétariat du Commonwealth	PLWHA	Personnes vivant avec le VIH/sida
OSC	Organisation de la société civile	CER	Communautés économiques régionales
DDR	Désarmement, démobilisation et réintégration	SDGEA	Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique
CEA	Commission économique pour l'Afrique	SADC	Communauté de développement d'Afrique australe
CEEAC	Communauté économique des états d'Afrique centrale	SWCF	Deuxième conférence mondiale sur les femmes
CEDEAO	Communauté économique des états d'Afrique de l'Ouest	TWCW	Troisième conférence mondiale sur les femmes
EGDC	Centre de développement du genre de la CEDEAO	UEMOA	Union économique et monétaire de l'ouest de l'Afrique
FWCW	Première conférence mondiale sur les femmes	ONU	Organisation des Nations Unies
FWCW	Quatrième conférence mondiale sur les femmes	FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
PF	Point focal	UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
MGF	Mutilation génitale féminine	UNIFEM	Fonds des Nations Unies pour le développement des femmes
GAD	Genre et développement	CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
GBV	Violence basée sur le genre	WAD	Femmes et développement
GEM	Mesure d'autonomisation du genre	WID	Femmes dans le développement
GEWE	Egalité entre les hommes et les femmes et autonomisation des femmes		
GFP	Point focal du genre		
GMS	Système de gestion du genre		
GMT	Equipe de gestion du genre		
VIH/SIDA	Virus d'immunodéficience humaine/syndrome d'immunodéficience acquise		
ICPD	Conférence internationale sur la population et le développement		

# Politique de l'Union africaine en matière de genre

## Avant-propos

*J'ai l'extrême plaisir de vous transmettre la toute première Politique de l'Union africaine en matière de genre, dont la phase de développement final a coïncidé avec mon entrée aux fonctions de Président de la Commission de l'Union africaine, ce qui en fait le premier document de Politique que je transmets. La Direction Femme, Genre et Développement qui a élaboré ce document relève de mon bureau. C'est donc un double honneur pour moi d'exécuter cette tâche noble et importante.*

*L'élaboration de la Politique de l'UA en matière de genre et de son plan de mise en œuvre sur 10 ans a été inspirée par la volonté politique sans réserves et l'engagement démontrés par les Chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine, qui ont, pendant les quelques dernières années, adopté d'importantes décisions, y compris l'Article 4(1) de l'Acte constitutif de l'Union africaine, qui a consacré le Principe de parité, le Protocole de la Charte africaine sur les droits de l'homme et des peuples sur les droits des femmes en Afrique, et la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique.*

*Le Sommet des Chefs d'Etat et de gouvernement de l'UA a continué à défendre l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes à travers ses décisions ultérieures visant à accélérer la mise en œuvre de ses engagements et de ceux de la Plateforme de Beijing et de Dakar, des Objectifs du millénaire pour le développement en général, et particulièrement l'OMD 3 concernant l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes.*

*La Politique de l'UA en matière de genre ne pouvait pas arriver à un moment plus opportun. Son adoption coïncide avec la phase deux (O2) de l'examen de la mise en œuvre de l'Horizon 2004-2007, pour lequel la Politique en matière de genre va, à la fois, guider la Commission à réviser la phase de mise en œuvre de tous ses programmes, et constituer le Plan d'action en matière de genre. Le plan ambitieux de la Commission d'établir des systèmes de gestion du genre exige des outils et des mécanismes programmatiques, nécessaires pour hausser les normes pour le suivi et l'élimination de la discrimination sexuelle et autres inégalités. C'est pour cette raison que la Commission a entrepris un Audit sur le Genre à la Commission, et prévoit d'exécuter des Audits sur le genre dans les autres Organes et institutions de l'UA. Avec cette Politique et ce Plan d'action sur le genre en place, la Commission, les autres Organes de l'UA, les CER et les Etats membres seront en mesure de garantir l'égalité, la dignité humaine et la paix pour tous, et réaliser la vision de l'UA.*

*La Région Afrique est engagée à poursuivre le développement socioéconomique, qui prend en considération la diversité dans le contexte social, culturel et traditionnel, et fournit des efforts pour aborder les cultures et pratiques qui jouent contre la jouissance par les femmes et les petites files de leur liberté et leurs droits. Les Engagements de la Politique de l'UA en matière de genre seront utilisés pour fournir la base et pour éliminer les barrières à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le continent. Elle guidera également les actions d'égalité entre les hommes et les femmes pour le continent dans la mise en œuvre des autres engagements mondiaux concernant le genre, dont les cibles d'OMD 3.*

*Je suis convaincu que la Politique de l'UA en matière de genre servira de point de référence dans la formulation des politiques et fournira le leadership déterminant pour l'égalité entre les hommes et les femmes aux Organes, aux Etats membres et à la Commission de l'UA.*

**S.E. Jean Ping**  
**Président**  
**Commission de l'Union africaine**

## **Politique de l'Union africaine en matière de genre**

### **Remerciements**

**L'élaboration de la Politique de l'Union africaine en matière de genre a fait du chemin. Le processus a démarré au début 2006, et la possibilité de présenter une politique complète au Sommet de l'Union africaine a été envisagée dès janvier 2007. Même si cela a pris plus longtemps que prévu à la Direction, cette étape jalon a finalement été atteinte, grâce à une équipe d'experts dévoués, composée de consultants, des parties prenantes, des représentants des partenaires au développement, y compris ceux du FNUAP, de l'UNIFEM, de la Banque Mondiale, des représentants des CER du COMESA, de la CEN-SAD, de la CEEAC, de la CEDEAO, de la SADC et de la CAO, des Parlementaires, y compris du PAP, les partenaires de l'UE, les OSC qui ont participé au 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> Forum des parties prenantes sur la Politique en matière de genre, les Consultants de la DFGD, ainsi que mon prédécesseur, qui a commencé ce processus et fourni le leadership technique et global pendant la première phase de ce processus.**

**Une reconnaissance spéciale est exprimée à l'ancien Président de la Commission de l'UA pour le rôle indispensable qu'il a joué pour défendre l'élaboration de différentes politiques dans la commission, y compris la Politique du genre.**

**Je voudrais exprimer ma profonde gratitude à S.E. Jean Ping, l'actuel Président de la Commission de l'UA, qui a soutenu sans réserves le travail de la Direction du Genre en général, et cette Politique de genre en particulier, à partir du premier jour où il a pris ses fonctions de Président. Je suis reconnaissant pour le soutien global du Vice Président, S.E. Erastus Mwencha, et le soutien technique du Commissaire du Département des Affaires sociales.**

Pour finir, je voudrais remercier les Ministres des affaires de genre et de femmes, les Experts des Etats membres, le personnel de l'UA ayant participé à la Réunion de réflexion inter-directions, les Membres du COREP, le Comité des femmes de l'UA et les représentants des Organes de l'UA, pour leurs contributions, ainsi que les membres du personnel de la DFGD pour le travail dur qu'ils ont effectué tout au long du processus.

# **Contexte historique**

## **Politique de l'Union africaine en matière de genre**

### **Partie I**

#### **I. Préambule**

*Les Chefs d'Etat de l'Union africaine ont été au premier plan pour défendre l'égalité entre les hommes et les femmes, suivant la transformation de l'Organisation de l'unité africaine (OUA) en Union africaine (UA). Ceci est clairement démontré par leur adoption de l'égalité entre les hommes et les femmes parmi d'autres principes guidant l'Union transformée. L'article 4(l) de l'Acte constitutif de l'Union africaine a consacré le Principe de parité à l'adoption de l'Acte constitutif pendant le Sommet des Chefs d'Etat et de gouvernement tenu en juillet 2002 à Durban (Afrique du Sud). Pendant la 2<sup>ème</sup> Session ordinaire de la Conférence des Chefs d'Etat à Maputo, la mise en œuvre de l'Article 4(L) a commencé avec l'élection d'un nombre égal de Commissaires hommes et femmes.*

*Pour promouvoir davantage l'engagement sur l'égalité entre les hommes et les femmes, le Sommet de Maputo a également adopté le Protocole de la Charte africaine sur les droits de l'homme et des peuples sur les droits des femmes en Afrique en juillet 2003. Exactement un an plus tard, les Chefs d'Etat ont adopté la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique, et ont également adopté le Plan d'action de Maputo, qui donne la priorité à la santé des femmes africaines, affirmant leur leadership continental continu dans l'égalité des genres non seulement au niveau de la Conférence de l'UA, des organes et des états membres de l'UA, mais fournissant également un exemple mondial aux autres continents dans la mise en œuvre des engagements, principes, objectifs et actions existants relatifs au genre indiqués dans les instruments régionaux, continentaux et internationaux sur l'égalité entre les hommes et les femmes, les droits des femmes et la santé des femmes.*

*Les états membres de l'UA continuent à mettre en œuvre les engagements mondiaux sur l'égalité entre les hommes et femmes et l'autonomisation des femmes conformément aux accords dans les Plateformes d'action de Dakar et de Beijing, la Conférence internationale sur la population et le développement, et les Objectifs du millénaire pour le développement (OMD), entre autres. En effet, la participation égale des femmes et des hommes est une condition préalable pour atteindre le développement durable.*

*La Région Afrique est entièrement engagée à poursuivre le développement socioéconomique, qui prend en considération la diversité dans le contexte social, culturel et traditionnel, et fournit des efforts pour aborder les cultures et pratiques qui jouent contre la jouissance par les femmes et les petites filles de leur liberté et leurs droits. Les Engagements de la Politique de l'UA en matière de genre seront utilisés pour fournir la base et pour éliminer les barrières à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le continent. Elle guidera également les actions d'égalité entre les hommes et les femmes pour le continent dans la mise en œuvre des autres engagements mondiaux concernant le genre, dont les cibles d'OMD 3.*

#### **II. Introduction**

La Charte des Nations Unies de 1948 et la Déclaration universelle des droits de l'homme stipulent que les droits et les libertés ne seront pas limités par le sexe d'une personne, et indiquent que « tous les êtres humains naissent libres et égaux dans la dignité et les droits ». En 1946, l'Organisation des Nations Unies a créé la Division pour l'avancement des femmes (DAW) pour défendre l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes, pour permettre à la moitié de la population du monde de jouir de droits égaux et de vivre dans la dignité comme citoyens égaux partout. Depuis lors, l'Organisation des Nations Unies à travers la DAW dans la défense de l'autonomisation, des droits et de l'égalité des

femmes, a déclaré 1974 comme Année internationale des femmes, et l'année a été fêtée mondialement par les femmes, et s'est terminée à Mexico City, Mexique (1975).

Il a été réalisé à Mexico City qu'une année n'était pas suffisante pour sensibiliser sur les déséquilibres entre les hommes les femmes, traiter la discrimination fondée sur le sexe et le manque d'autonomisation; ainsi, l'ONU a déclaré la Décennie des femmes pendant la Conférence mondiale sur les femmes à Mexico City. Par la suite, des Décennies de femmes couronnées de succès, et leurs examens à mi-parcours ont été tenus, avec la participation de tous les états membres de l'ONU.

Les Etats membres de l'Union africaine ont été activement impliqués dans ces conférences, et ont aidé à modeler le débat sur l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes pendant les 30 dernières années, commençant à la Première conférence mondiale sur les femmes (FWCW) tenue à Mexico City, Mexique (1975), suivie par la Deuxième conférence mondiale sur les femmes (SWCW) tenue à Copenhague, Danemark (1980), puis la Troisième conférence mondiale sur les femmes (TWCW) tenue à Nairobi, Kenya (1985), et finalement la Quatrième conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing, Chine en 1995. Alors que ces conférences ont contribué au renforcement progressif des dimensions légales, économiques, sociales et politiques du rôle des femmes, le monde est toujours loin d'atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes.

De plus, les états membres africains sont signataires de la Convention historique de l'Assemblée générale de l'ONU sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), qui a été adoptée en 1979. Même si chacune de ces conférences mondiales a été à l'origine d'une puissante reconnaissance du rôle crucial des femmes, à la fois rurales et urbaines, au niveau de la famille, de la communauté et au niveau national, leur contribution spécifique au développement n'a pas encore été saisie et récompensée. Alors qu'il est évident que les femmes sont des contributeurs essentiels au développement économique, social et politique ainsi que dans la gestion de l'environnement, elles ont reçu des bénéfices marginaux de la croissance et du développement économiques, continuent à être en dehors de la sphère de décision, et jouissent à peine de droits humains.

En dépit du fait que les droits humains des femmes sont une partie inaliénable, intégrante et indivisible des droits humains, la violence contre les femmes continue comme violation intolérable de leurs droits, en plus du manque des besoins de base, y compris la nourriture, l'eau, l'abri, l'habillement, l'éducation et l'accès aux services de santé en général et aux services de santé génésique en particulier. Fondamentalement, les services de base sont essentiels pour l'autonomisation des femmes, et une condition préalable pour la jouissance de leurs droits, leur autonomisation personnelle et l'accès aux opportunités égales. Même si les femmes ont réalisé des progrès considérables dans plusieurs pays d'Afrique, leurs préoccupations reçoivent toujours la deuxième priorité dans le développement.

Les femmes font toujours face à la discrimination, à l'exclusion et à la marginalisation, et ne partagent pas à parts égales les bénéfices de la production.

Dans les années 1990, la communauté internationale a pris de l'élan et des engagements pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes (GAD), tirant de puissantes synergies du mouvement des femmes, qui a alimenté le mouvement en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes pour les développement durable, pour remplacer l'approche des Femmes dans le développement (WID) des années 1980. La Conférence mondiale des Nations Unies sur les droits de l'homme à Vienne en 1993 a souligné l'importance de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs de développement économique, comme l'a fait la Conférence internationale sur la population et le développement au Caire - ICPD (1994), qui a souligné la qualité de vie des générations présentes et futures et a mis l'accent sur l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes. A travers Agenda 21, le rôle des femmes a été souligné dans l'engagement de Rio, qui a placé de manière centrale la contribution des femmes dans la gestion de l'environnement, tout en reconnaissant leurs souffrances à cause de l'appauvrissement de l'environnement, qui a pris aujourd'hui des dimensions alarmantes

dans le contexte de changement climatique, et intensifié la pollution causée par la consommation excessive, la croissance sans précédent en population, la pauvreté persistante et les inégalités sociales et économiques. Les points de vue sur les problèmes tenant en considération les différences entre les sexes ont été bien exprimés.

La Quatrième conférence mondiale sur les femmes, Beijing (1995) a été un réel tournant. Le message de la conférence de Beijing a été très clair sur le fait que les problèmes des femmes sont inclusifs, universels et locaux, et ont besoin d'une attention légitime et le renforcement de l'intégration sur les approches de Femmes dans le développement (WID) des années 1980 même si l'Approche WID ne permettait pas aux femmes de bénéficier de manière stratégique de l'intégration et de la coopération économique - politique comme agents et bénéficiaires du développement. Etant donné que les femmes n'étaient pas représentées dans le courant dominant des politiques, programmes et décisions d'affectation des ressources, les gouvernements devaient jouer un rôle actif pour répondre et faire face aux attitudes, pratiques et barrières bien établies et systémiques qui perpétuent l'inégalité et la discrimination contre les femmes dans les vies publique et privée, particulièrement les problèmes socioculturels et politiques. Ceci a donné naissance au Genre et développement (Approche GAD).

Alors qu'un consensus émerge que l'égalité des chances pour tous est essentielle pour la construction de sociétés justes et démocratiques pour le vingt et unième siècle, les liens fondamentaux entre les trois objectifs d'égalité, développement et paix doivent être créés. Les 12 secteurs critiques de la Plateforme d'action (PFA) de Beijing ont émergé comme un programme puissant pour l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes. A la conclusion des examens Beijing+5 et 10 (2000 et 2005), il a été demandé aux états membres et aux parties prenantes d'accélérer la mise en œuvre du PFA.

Les engagements devaient se traduire en politiques pour des programmes qui estiment et soutiennent aussi bien les femmes que les hommes pour démontrer des capacités pour faire face aux anciens et nouveaux problèmes, y compris la pauvreté, le leadership et la participation dans la prise de décision, la prévention, les soins et l'appui aux programmes de VIH/sida à partir d'une dimension de genre ; les droits, la santé génésique et le bien-être des femmes ; l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence contre les petites filles, le financement de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes, et le partage à parts égales des responsabilités entre les femmes et les hommes, y compris la dispensation de soins dans le contexte du VIH/sida.

Plus récemment, l'Objectif du millénaire pour le développement n°3 de l'ONU sur l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes est devenu un moyen effectif de réduire le fossé entre les hommes et les femmes dans l'éducation, combattre la pauvreté féminisée et améliorer la santé et le VIH/sida, et d'autres secteurs pour stimuler le développement d'ici l'an 2015. De plus, la Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide en 2005 a convenu des principes qui, si engendrés, pourraient accélérer le développement en général et faire avancer l'égalité entre les hommes et les femmes. La résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU (2000) est apparue comme une résolution inclusive pour répondre aux perspectives de genre et aux problèmes spécifiques aux femmes dans la paix, le règlement des conflits et la gestion post conflit (DDR) et est déjà devenue un puissant outil qui a déjà été domestiqué par l'UA, comme le prouve l'Acte constitutif de l'Union (Articles 3 et 4), le Protocole à la Charte africaine sur les droits de l'homme et des peuples sur les droits des femmes en Afrique, ainsi que l'Article 2 de la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique (SDGEA).

La résolution 1325 est une étape historique qui légitime politiquement le rôle des femmes dans la paix, la sécurité dans la gestion des conflits et post-conflits. La résolution contient des actions pour l'intégration du genre dans les opérations humanitaires et le DDR. Elle souligne également l'importance de l'inclusion et de la collaboration par les organes de l'ONU, la société civile. La Commission sur la condition de la femme.

### III. Profil institutionnel de l'UA

L'UA a entamé des réflexions de transformation politique, sociale et économique sans précédent, menant le continent à une nouvelle renaissance, qui engage tout un chacun dans un processus intense de réflexion et d'actions menant en fin de compte à un Gouvernement de l'Union de l'Afrique. Cette action stratégie crée pour l'UA une opportunité de parfaire son mandat, qui est essentiellement de faire avancer l'intégration politique et socioéconomique, menant à des niveaux de vie supérieurs, et l'augmentation de ses efforts pour jouer un rôle légitime dans la mondialisation. L'UA dirige également des actions de règlement des conflits et de consolidation de la paix dans plusieurs pays. La nature et le pouvoir de l'Acte constitutif de l'UA, des Organes de l'UA (9), des CER (7) et des 53 Etats membres, sa vision, sa mission et son plan stratégique, la nouvelle structure, l'excellente base de ressources humaines (sur la base des Déclarations de Maputo 2004) ainsi que les programmes clé du NEPAD et du MAEP reflètent l'engagement des dirigeants africains à garantir un avenir brillant et une meilleure vie pour leurs peuples - femmes, hommes et enfants. Le Partenariat et la Coopération de l'UA avec l'Union européenne - UE, les Nations Unies (comme la CEA, FNUAP, UNIFEM, OIT), bilatérales et multinationales (la Banque Mondiale, la BAD) dans le partage de visions et de relations mutuellement bénéfiques sont stratégiques et augmentent l'inclusion de l'Afrique dans les importantes réunions et accords mondiaux. L'UA est consciente que les perspectives de genre et de femme touchent toutes ces questions. L'UA a une forte volonté politique pour l'égalité entre les hommes et les femmes, a démontré le soutien pour l'égalité entre les hommes et les femmes, et est entrain de fournir des efforts pour institutionnaliser l'intégration du genre et créer un Système de gestion du genre (GMS) en fonctionnement. Le travail d'intégration du Genre de la Commission de l'UA est dirigé par la Direction Femme, Genre et Développement.

### IV. Niveau de la Commission de l'UA

La Direction Femme, Genre et Développement - DFGD a été créée en 2000 et relève du Bureau du Président de la Commission. Elle a reçu la fonction de diriger, faciliter, coordonner et conseiller sur les actions d'égalité entre les hommes et les femmes dans le système de l'UA. Elle a le mandat global de garantir que la capacité est renforcée pour tous les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres pour comprendre le genre, développer les compétences pour atteindre la cible et la pratique d'intégration du genre dans tous les processus de politique et de programmes et actions d'ici 2015, pour combler les fossés existants entre les hommes et les femmes, et tenir la promesse d'opportunités égales pour tous les Africains, hommes, femmes, garçons et filles. Depuis sa création, la DFGD a réalisé des cibles et des étapes jalon utiles, dont :

1. Application des Articles 3 et 4 de l'Acte constitutif de l'Union, le Protocole à la Charte africaine sur les droits de l'homme et des peuples sur les droits des femmes en Afrique, et la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique (SDGEA).
2. Exécution de l'Audit sur le genre dans tous les Secteurs de l'Union. L'Audit sur le genre de l'UA entrepris en 2006 a révélé que des progrès limités ont été réalisés vers la mise en œuvre de ces engagements à tous les niveaux de l'Union. Le manque de capacité et volonté d'intégrer le genre et de garantir l'autonomisation des femmes a été identifié comme au centre de la mise en œuvre lente de ces engagements.
3. A développé un Plan stratégique d'intégration du genre pour l'Union africaine couvrant la période de 2008 à 2011 (GMSPAU), qui est aujourd'hui aligné à la Politique de l'UA en matière de genre. Le plan vise à opérationnaliser les engagements de l'Union africaine pour l'égalité entre les hommes et les femmes, l'équité et l'autonomisation des femmes pendant les cinq prochaines années.
4. Les principales responsabilités de la Direction sont l'intégration du genre, la coordination, le plaidoyer, le suivi et l'évaluation, le renforcement des capacités à travers la formation et la recherche, et la programmation de l'autonomisation des femmes.



5. La Direction coordonne également les activités avec des partenaires internes et externes, comme les Départements du secteur, et la société civile à travers ECOSOC, tous les Organes de l'UA, particulièrement le Parlement panafricain, la Cour de justice et les institutions financières, et l'intégration du genre dans toutes les activités est également coordonnée avec la CEA, UNIFEM, FNUAP, OIT, UE, BAD et les agences bilatérales.

## V. Organes de l'UA

Les Organes de l'UA, y compris la Conférence de l'Union, le Conseil exécutif, le Parlement panafricain, la Cour de justice, la Commission, le Comité des représentants permanents, le Comité technique spécialisé, le Conseil économique, social et culturel, les institutions financières ont la volonté politique de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, comme le démontrent les dispositions des différents Conventions, Traités, Chartes, Protocoles et Déclarations internationaux et régionaux adoptés à travers les années. L'Article 4(I) de l'Acte constitutif de l'Union africaine stipule : « L'Union fonctionnera conformément au principe de Promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes ». Par ce principe, tous les Organes de l'UA abordent l'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques et programmes. **A travers cette décision, des étapes jalon clé ont été atteintes.**

1. La Direction Femme, Genre et Développement, qui relève du bureau du Président de la Commission, a été créée pour coordonner les activités sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la Commission. La DFGD a été établie au sommet du mécanisme de prise de décision de la Commission pour l'importance mais pour garantir l'adhésion fonctionnelle à l'égalité entre les hommes et les femmes et utiliser l'autorité du Président.
2. Le lancement du Comité des femmes de l'UA sur le genre en 2006 est une étape jalon clé pour la Commission puisqu'elle a un mandat large de conseiller le Président de la Commission.
3. AWCPA a été créé en juillet 2003 suivant une décision du Conseil exécutif de l'Union africaine de transformer le Comité des femmes africaines pour la paix et le développement (AWCPD) en AUWC. Le Conseil exécutif, dans sa sagesse, a estimé que le mandat de l'AWCPD devait être élargi pour couvrir non seulement les questions de paix et de sécurité, mais également les questions relatives à l'autonomisation des femmes et au plaidoyer pour l'égalité entre les hommes et les femmes. L'AUWC a alors été créé comme principal organe consultatif du Président de la Commission de l'UA.

## VI. Niveau des CER

1. Toutes les Commissions économiques régionales (CER) à l'exception d'une seule, y compris l'Union du Maghreb Arabe (UMA), le Marché commun pour l'Afrique de l'Est et australe (COMESA), la Communauté des états sahélo-sahariens (CEN-SAD), la Communauté économique des états d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD), la Communauté de développement d'Afrique australe (SADC) : ont des Unités de genre.
2. Les CER et leurs Etats membres ont mis au point des Politiques sur le genre, des Déclarations sur le genre, des plans d'action et des cadres, des plans stratégiques, des audits sur le genre et des outils d'analyse sur le genre, qui guident l'intégration, la programmation et l'établissement des budgets pour le genre. Ils ont également développé des Outils et des Ressources de formation, et ont des Plans de déploiement. Les CER ont des financements de base limités pour l'intégration du genre et des fonds pour les activités spéciales d'autonomisation des femmes des donateurs et des partenaires au développement comme UNIFEM, OIT, la Banque mondiale, l'UE et la BAD.
3. Certaines CER, comme la CEDEAO, ont de bonnes pratiques pour l'intégration du genre. Elle a un Système de gestion de genre complet et fonctionnant correctement, et une Institution dynamique de formation sur le genre (Centre de développement du genre de la CEDEAO, EGDC) située à Dakar, Sénégal, qui forme, entre autres, les points focaux pour le genre, les agents de développement, les parlementaires des états membres, la

société civile et le secteur privé dans l'intégration du genre pour l'intégration et l'harmonisation socioéconomiques). Plusieurs programmes d'université dans la sous-région de la CEDEAO, la région de la SADC (Afrique du Sud), Afrique de l'Est offrent des Cours sur le genre et le développement. Les actions d'égalité entre les hommes et les femmes incluent les programmes de formation en leadership, l'intégration du genre dans les lois nationales à travers des réformes constitutionnelles et législatives, et la création des mécanismes et institutions appropriés d'application pour offrir les services juridiques et d'égalité entre les hommes et les femmes nécessaires.

## VII. Niveau des Etats membres

La plupart des Etats membres ont actuellement des politiques en matière de genre, sont actuellement dans le processus de mise en œuvre des déclarations, et ont élaboré des plans d'actions et des plans stratégiques pour appliquer leurs engagements. Quelques uns d'entre eux ont commencé des Systèmes de gestion basés sur la résolution de l'ONU 2006/36... « réaffirmant les engagements pris pendant le Sommet mondial des femmes, pour promouvoir activement l'intégration des perspectives du genre dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociales, et pour entreprendre de renforcer davantage les capacités de toutes les parties prenantes ». Les Etats membres reconnaissent l'intégration du genre comme stratégie mondiale, régionale et nationale dans la mise en œuvre de la Plateforme d'action de Beijing et l'OMD 3 Egalité entre les hommes et les femmes. Alors que plusieurs d'entre eux se sont engagés à mettre en œuvre les engagements mondiaux, ils font face aux défis causés par de faibles mécanismes de genre/femmes, et des ressources inadéquates dans le contexte d'engagements bilatéraux et multilatéraux non tenus en général dans le cadre de l'APD, avec de sérieuses restrictions budgétaires dans certains secteurs, ayant pour résultats des impacts négatifs sur la question du genre. Au niveau régional, les Etats membres de l'UA ont adopté la SDGEA et le Protocole, qui comprend les questions critiques essentielles dans les Plateformes de Beijing et de Dakar et dans le MDS. L'état d'avancement dans la mise en œuvre par les Etats membres de la SDGEA et du protocole est soumis chaque année au Sommet des Chefs d'Etat et de gouvernement de janvier.

## VIII. Principes et valeurs fondamentaux de l'UA

La Charte africaine sur les droits de l'homme et des peuples (ACHPR, adoptée en 1981 par la Conférence des Chefs d'Etat et de gouvernement de l'OUA) a, dans les principes et valeurs énumérés dans ses articles 2, 3, 5, 18, indiqué les droits à la liberté individuelle, l'égalité devant la loi, le droit à la protection de la loi, le droit au respect de la vie et de l'intégrité des personnes, et l'interdiction de l'esclavage, de la torture et des peines inhumaines cruelles et dégradantes. **L'article 18(3) stipule : L'Etat a le devoir de veiller à l'élimination de toute discrimination contre les femmes et d'assurer la protection des droits de la femme et de l'enfant tels que stipulés dans les déclarations et conventions internationales.** Le Traité d'Abuja instituant la Communauté économique africaine (1991), dans son Article 3 (g)(h) reconnaît les principes et objectifs de la Charte de l'OUA concernant les droits de l'homme, et a réaffirmé la reconnaissance, la promotion et la protection des droits de l'homme et des peuples, et a exposé les principes et valeurs de liberté qui aident à établir sa structure légale et son cadre politique. Ceci est stipulé dans les Articles 2, 3, 5, 18. A l'Article 75, le Traité a appelé les Etats membres à mettre en place les mécanismes pour le développement et la valeur de la Femme africaine à travers des améliorations de ses conditions sociales, économiques, légales et culturelles, et garantir l'entière participation des femmes dans le développement et les activités de la Communauté économique africaine.

## Vision de l'UA

**La Vision de l'Union africaine est celle d'une Afrique intégrée, prospère et pacifique ; une Afrique dirigée par ses propres citoyens ; et une Afrique qui représente une force dynamique sur la scène mondiale.**

*L'UA garantit un environnement juste et pacifique, où les hommes et les femmes vivent des vies dignes, harmonieuses, pour bénéficier à parts égales de la prospérité socioéconomique.*

#### **IX. Les énoncés de Mission de l'UA incluent :**

1. Renforcer les capacités pour l'intégration
2. Garantir la cohérence globale des programmes destinés à accélérer le processus d'intégration, à travers les actions entreprises dans deux directions (Harmonisation et rationalisation des Communautés économiques régionales (CER), intégration)
3. Organiser des réunions de brainstorming et instituer des observatoires stratégiques sur les questions clé affectant l'avenir du continent, y compris l'égalité entre les hommes et les femmes
4. Assumer un rôle dynamique d'information et de plaidoyer pour l'Afrique vis-à-vis du monde
5. Jouer un rôle de leadership pour la promotion de la paix, de la sécurité humaine et de la bonne gouvernance sur le continent
6. Stimuler le développement économique, social et culturel sur le continent. Créer un mécanisme permanent de suivi / évaluation *Les perspectives de genre touchent tous les énoncés de mission de l'UA.*

#### **X. Les raisons derrière une Politique de l'UA en matière de genre**

L'UA a pris un certain nombre d'engagements dans le domaine de la démocratie et de la bonne gouvernance pour le continent. La Déclaration de Durban sur les élections, la gouvernance et la démocratie ; la Déclaration du NEPAD sur la démocratie, la gouvernance politique, économique et d'entreprise ; la Convention sur la prévention et la lutte contre la corruption ; et le Protocole à la Charte africaine sur les droits de l'homme et des peuples sur les droits des femmes, ne sont que quelques unes des décisions dans le secteur de la gouvernance qui ont été adoptées pendant les deux dernières années uniquement. L'UA a également vécu des synergies des activités de la société civile et une pression de la part des organisations féminines pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes, encourageant les agences internationales à fournir l'appui et à renforcer les capacités pour élaborer des politiques, des plans d'action et des directives pour accélérer les actions d'autonomisation des femmes et d'intégration du genre. En dépit de cet engagement et cet intérêt de haut niveau, l'intégration du genre ne répond pas aux attentes. Il y a un effort à pas de tortue pour l'institutionnalisation de l'intégration du genre dans les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres.

Pourtant, les résultats de l'analyse de la situation révèlent sur le plan continental que les disparités entre les hommes et les femmes existent dans plusieurs secteurs de plans de développement et secteurs clé, y compris la faible représentation des femmes dans la prise de décision, la politique et le partage du pouvoir, l'économie, le commerce, l'agriculture et l'économie rurale, l'énergie nationale, la santé et les négociations de paix. Seuls quelques plans de développement national contiennent des éléments forts d'égalité entre les hommes et les femmes, et plusieurs plans d'action nationaux sur l'égalité entre les hommes et les femmes ont peu ou pas de rapports avec les stratégies de développement national ou les comptes/budgets. La participation relativement faible des femmes dans des postes ministériels dans plusieurs pays, et en effet le faible pourcentage des femmes dans le Parlement et dans la Magistrature est une préoccupation majeure et un défi nécessitant une solution rapide. En dépit des preuves indiquant que les femmes ont une éducation et un travail décent limités pour gagner des revenus et gérer la pauvreté, qui est devenue féminisée. Le paradoxe est que le potentiel de l'Afrique à atteindre des taux de croissance économique élevés soutenus et réduire le niveau de pauvreté endémique dépend de l'investissement dans les femmes et les petites filles.

Le contexte sociétal africain est très important à considérer pour déterminer la manière de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Les rôles que les femmes, filles, hommes et garçons jouent sont relatifs à leur statut, leur relation les uns avec les autres, et

les relations de force dans les sphères privées et publiques. Les concepts et le contexte historique, comme la patriarchie qui a façonné la relation entre les femmes et les hommes et les garçons et les filles, sont spécifiques au contexte et basés sur des systèmes de valeur et des structures très différents dans différents pays, et doivent être établis pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Le développement concerne la création des processus d'appui à travers lesquels les êtres humains/femmes et hommes sont en mesure de réaliser leur potentiel entier. Les stéréotypes de genre, particulièrement les relations de force inégales, bloquent souvent ce processus autant pour les hommes que pour les femmes. Ces éléments doivent être considérés dans le travail d'égalité entre les hommes et les femmes de l'UA, et contextualisés dans les instruments régionaux et universels de droits humains et de droits de la femme.

La Politique de l'UA en matière de genre sera utilisée pour accélérer l'exécution des perspectives du genre des mandats des Organes de l'UA pour promouvoir le développement social, économique, politique et culturel de la coopération et de l'intégration du Continent africain, et garantir que les questions des femmes soient incluses à titre égal. Elle fera avancer la Déclaration solennelle de 2004 sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique par les Chefs d'Etat et de gouvernement africains, qui exprime clairement les questions de genre en Afrique. Elle offre un cadre pour le développement de l'égalité entre les hommes et les femmes indiqué dans les engagements et les principes de la politique pour les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres.

### **XI. Cadre conceptuel**

L'actualisation de la dignité humaine, du développement et de la prospérité pour tout le peuple d'Afrique est à la base de la lutte de l'UA pour le développement socioéconomique et politique sur une vision d' « une Afrique intégrée, prospère et pacifique... dirigée par ses propres citoyens... et représentant une force dynamique sur la scène internationale ». Les femmes et les hommes ont travaillé pour la libération du continent, et pour l'émancipation économique, la solidarité et la cohésion nécessaires pour son intégration et son unité. Par conséquent, ils doivent bénéficier à parts égales et avoir droit aux processus de développement, d'où la demande pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes, et d'où les dispositions institutionnelles pour tous les organes de l'UA, les CER et les Etats membres de traiter les questions essentielles de

- |   |   |
|---|---|
| 7. indépendance économique égale  | 13. accès égal à l'infrastructure et aux applications des TIC, l'alliance mondiale pour le développement des TI et la construction d'un avenir durable                            |
| 8. participation et accès égaux aux opportunités de mondialisation                                | 14. éradication de toutes les formes de violence basée sur le genre   |
| 9. participation égale aux questions de paix et de sécurité                                       | 15. élimination de la haute mortalité maternelle  |
| 10. représentation égale à la prise de décision et à la bonne gouvernance et à la politique       | 16. élimination des stéréotypes et du sexisme   |
| 11. opportunités égales d'éducation, de subsistance et de travail décent                          | 17. promotion des questions de genre dans les politiques, programmes, budgets et cadres de responsabilité qui sont de base pour les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres |
| 12. accès égal à la prévention, aux soins, à l'assistance et au traitement du VIH/sida à domicile |   |

**L'autonomisation des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes doivent former la base de l'intégration du genre dans l'UA, les organes et les Etats membres de l'UA, alors que les hommes et les femmes doivent être le ciment pour l'intégration socioéconomique et politique du continent africain.**

## **XII. Principes et valeurs, buts, objectifs et cibles de la politique en matière de genre**

### **Objet de la Politique en matière de genre**

Le principal objet de la politique en matière de genre est de créer une vision claire et de prendre des engagements pour guider le processus d'intégration du genre et d'autonomisation des femmes pour influencer les politiques, procédures et pratiques qui accéléreront la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes, la justice pour les femmes, la non discrimination et les droits humains fondamentaux en Afrique.

### **Valeurs et principes de la politique**

L'Union africaine croit en l'excellence, l'intégrité et l'engagement dans la mise en œuvre de cette politique et d'autres et sera guidée par les hauts valeurs et principes stipulés dans l'Acte constitutif et d'autres engagements de l'UA, ceux de ses organes, états membres et Communautés économiques régionales (CER). Ceci inclut :

1. La promotion de la bonne gouvernance, qui garantit la protection des droits humains et des droits des femmes à travers les institutions démocratiques et transparentes.
2. Adhésion au principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, garçons et filles pour bénéficier de leurs droits, partager les opportunités, les bénéfices et les contributions
3. Strict respect du principe d'équité entre les hommes et les femmes, ce qui garantit l'impartialité et le traitement égal pour tous
4. Adhésion stricte au Principe de parité tel que consacré par l'Acte constitutif de l'Union africaine
5. Promotion du principe de responsabilité et appropriation partagées des engagements contenus dans le document de politique
6. Promotion de l'intégration régionale comme véhicule pour l'avancement des femmes en particulier, des peuples d'Afrique et le développement du continent en général,
7. Le Principe de la fonction subsidiaire doit garantir que cette politique est opérationnalisée à des niveaux où elle peut avoir le plus grand impact dans la société.

### **Buts de la politique : Les buts généraux de la Politique de l'UA en matière de genre sont de :**

- Aborder l'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration du genre dans les Politiques, programmes, budgets et systèmes de rapports, et atteindre les objectifs internationaux d'égalité entre les hommes et les femmes et d'autonomisation des femmes à l'horizon 2015 ;
- Développer une vue commune et une approche continentale aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes et d'autonomisation des femmes à tous les niveaux de l'intégration et de la coopération socioéconomique et politique dans le continent africain, pour atteindre le développement socioéconomique durable en Afrique à l'horizon 2015 ;
- Renforcer les capacités pour les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres pour intégrer les questions du genre, de façon à ce que les femmes et les hommes africains deviennent des agents et des bénéficiaires du développement social, culturel, économique et politique et des processus de démocratisation pour soutenir le développement humain aux niveaux national, régional et international à l'horizon 2015 ; et synchroniser et harmoniser tous les politiques et

programmes du genre conformément au cadre de la Politique de l'UA en matière de genre au sein de tous les organes et institutions de l'UA ;

### **Objectifs de la politique**

- Plaider pour la promotion des attitudes, façons de penser, comportements respectueux de la différence entre les hommes et les femmes, et le respect pour tous les êtres humains, en accord avec les engagements de la politique en matière de genre et la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique (SDGEA).
- Pour garantir la parité entre les hommes et les femmes (50/50) comme culture institutionnelle, promouvoir les valeurs et les pratiques de travail au sein de la Commission de l'UA, des autres Organes de l'UA, des CER et des Etats membres.
- Adopter l'intégration du genre comme valeur fondamentale et comme pratique dans la transformation des politiques à la Commission de l'UA, dans les autres Organes de l'UA, les CER et les Etats membres et pour créer le cadre pour l'intégration du genre en politiques, programmes, Plans stratégiques, structures opérationnelles et administratives, projets de systèmes d'évaluation et d'appréciation de la performance, budgets et processus de prise de décision de la Commission de l'UA, des autres Organes de l'UA, des CER et des Etats membres
- Créer un cadre institutionnel effectif dans la forme de Systèmes de gestion du genre (GMS) pour la mise en œuvre de la Politique en matière de genre, dans la Commission de l'UA, autres Organes de l'UA, les CER et les Etats membres et pour permettre à la Commission de l'UA, aux autres Organes de l'UA, aux CER et aux Etats membres de sensibiliser et de vulgariser tous les chartes, déclarations, traités et protocoles pertinents de l'UA pour l'information et l'éducation des femmes concernant les droits humains et des peuples et leurs droits dans les cadres international/de l'ONU concernant le genre.
- Plaider pour l'éradication et la criminalisation de toutes les pratiques socioculturelles, comme la MGF, les mariages d'enfants, la prostitution d'enfants, et les questions pertinentes qui menacent l'intégrité physique, la dignité, l'estime de soi et la sécurité physique des personnes, particulièrement des femmes et des enfants aux Hauts niveaux politiques et de prise de décision de l'UA.
- Renforcer les bonnes pratiques de respect, égalité et dignité humaine entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail et dans la société plus large, et appliquer la tolérance zéro à la violence basée sur le sexe, le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles, le viol, les faveurs sexuelles, les stéréotypes en fonction du sexe, le sexisme et le langage et les actions offensants sur le lieu de travail, et instaurer des sanctions et peines sévères.
- Faciliter la libre circulation des personnes sans entrave, à travers la suppression des inhibitions transfrontalières pour les femmes et les hommes ; Promouvoir l'accès égal et facile à la technologie de l'information et compétence en TIC pour combler la fracture numérique existante entre les hommes et les femmes en Afrique ;
- Etablir des synergies avec d'autres institutions, y compris les partenaires au développement bilatéraux et multilatéraux, les agences de l'ONU, la société civile et autres parties prenantes, pour mettre en œuvre la Politique de l'UA en matière de genre ;

### **Cibles de la politique**

#### **1. Cibles de parité :**

**Mettre en place des mécanismes et processus de politique, institutionnels à l'horizon 2010 et veiller à réaliser la parité dans les Organes de l'UA, les Etats membres et les CER à l'horizon 2020, et**

## **2. Cibles du protocole (PHPRRWA)**

**Réaliser la ratification totale du Protocole sur les droits de l'homme et des peuples sur les droits des femmes en Afrique d'ici 2015, et la domestication totale d'ici 2020**

## **3. Cibles de SDGEA**

**Réaliser les différents engagements indiqués dans la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique comme suit :**

**Article 1. En accord avec les cibles indiquées dans les Déclarations d'Abuja et de Maputo**

**Article 2. Réaliser 30% de résultats de la Résolution 1325 de l'ONU d'ici 2015 et 50% d'ici 2020**

**Article 3. Faire un rapport sur la conformité à la Conférence en janvier 2012**

**Article 4. Faire un rapport sur la conformité à la Conférence en janvier 2013**

**Article 5. Faire un rapport sur la conformité à la Conférence en janvier 2014**

**Article 6. Faire un rapport sur la mise en œuvre à la Conférence en janvier 2015**

**Article 7. Faire un rapport sur la mise en œuvre à la Conférence en janvier 2016**

**Article 8. En accord avec les cibles pour le genre indiquées dans le rapport d'EFA sur la mise en œuvre**

**Article 9. En accord avec les cibles de PHPRRWA, faire un rapport à la Conférence en janvier 2017**

**Article 10. Faire un rapport sur la mise en œuvre à la Conférence en janvier 2016**

**Article 11. Lancer et opérationnaliser le Fonds d'affectation pour les femmes en Afrique d'ici décembre 2009**

**Article 12. Présenter un rapport annuel à la Conférence de janvier**

**Article 13. Présenter un rapport annuel à la Conférence de janvier**

# **Politique de l'Union africaine en matière de genre**

## ***Partie II***

---

### ***Engagements de la Politique de l'UA en matière de genre***

#### **Engagements de la politique :**

Les engagements de la politique sont basés sur les instruments d'égalité entre les hommes et les femmes de l'UA et internationaux, y compris l'Acte constitutif de l'Union africaine, la Position commune africaine, les OMD, SDGÉA, le Protocole à la Charte africaine sur les droits de l'homme et des peuples sur les droits des femmes en Afrique, BPFA, la Résolution 1325 de l'ONU (2000) sur la Paix et la sécurité soulignant l'intégration du genre comme partie essentielle dans la promotion de la culture de la paix, la promotion de la démocratie, du développement économique et social et les droits de l'homme. Les engagements de la politique sont primordiaux et ancrés dans les piliers des déclarations de politique institutionnelle, des plans stratégiques, des feuilles de route et des plans d'action des Organes de l'UA, des CER et des Etats membres pour réaliser les cibles d'égalité entre les hommes et les femmes et d'autonomisation des femmes dans sept secteurs comme suit :

18. Intégration du genre dans les secteurs prioritaires.
19. Un environnement politique favorable
20. Renforcement des capacités pour l'intégration du genre
21. Législation et actions de protection juridique contre la discrimination pour garantir l'égalité entre les hommes et les femmes
22. Mobilisation des différents acteurs pour l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique
23. Rationalisation et harmonisation des politiques et programmes en matière de genre des Communautés économiques régionales ; et
24. Mobilisation des ressources

#### **Engagement 1 :**

##### **Intégration du genre et secteurs prioritaires :**

**Un engagement que les organes de l'UA, les CER et les Etats membres renforceront leurs politiques en matière de genre et incluront les perspectives du genre dans les questions/secteurs clé de développement et adopteront les approches régionales pour les solutions durables**

##### **1. Paix et sécurité : les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres vont**

- Utiliser dorénavant le cadre de la Résolution 1325 de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité comme outil principal pour formuler les actions de programme sur les femmes, la guerre et la paix en Afrique, en intégrant le genre dans les politiques, programmes et activités de paix. Pour cela, le département veillera à créer des plateformes régionales consultatives de paix pour l'échange des connaissances et des informations et l'harmonisation des stratégies pour les résultats.
- Utiliser les Principes de Paris et les directives associés avec les forces armées ou groupes armés comme base pour les interventions programmatiques en Afrique. L'environnement protecteur doit intégrer des mesures pour prévenir l'abus sexuel et la discrimination contre les filles dont l'utilisation dans les conflits armés est envahissante mais souvent non reconnue, et pour promouvoir leur égalité dans la société.
- Garantir le remplacement du mot représentation et participation 'égales' des femmes dans les processus de paix et de sécurité dans des structures telles que la Conférence de l'UA, le Conseil de paix et de sécurité, le Département de paix et de sécurité de l'UA et le Parlement panafricain. Les dirigeantes femmes doivent être mobilisées et incluses dans les processus de Médiation de paix et de Groupes de réflexion (Think



Tank) et les actions post-conflit, en travaillant avec des réseaux effectifs tels que le Réseau des femmes du Fleuve Mano, WIPSEN, et d'autres sur le Continent

- Travailler conjointement avec les organes pertinents de l'ONU pour appliquer les opérations de Structures de vérité et de réconciliation dans le système de l'UA pour surveiller les violations contre les femmes et les petites filles en temps de conflits, et trouver des solutions durables
- Examiner minutieusement chaque instrument légal présenté à la Conférence de l'UA pour signature, pour garantir qu'il adopte et traite les questions du genre et des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes et le principe de parité, et facilite la participation des femmes dans les processus de prise de décision de l'UA sur la paix et la sécurité.
- Dans les situations de conflit, l'UA rend de la responsabilité du Département des affaires humanitaires, des réfugiés et des personnes déplacées (HARDP) ou structure équivalente de garantir que l'évaluation de pays et les Notes d'informations aux ambassadeurs soulignent les problèmes affectant les femmes et les enfants dans les situations de conflit, et que les problèmes soient abordés de manière adéquate dans les mandats des missions et interventions humanitaires et de maintien de la paix
- HARDP facilitera la sensibilisation et la formation sur les rôles des hommes et des femmes des troupes de maintien de la paix et des travailleurs humanitaires civils, pour minimiser la violation des droits de l'homme, particulièrement la violence contre les femmes et les réfugiés, considérant parfaitement la violence sexuelle et l'abus des femmes et des enfants

## 2. Participation politique et prise de décision

- Faire en sorte que les instruments actuels et futurs de dérogation politique abordent adéquatement les questions d'égalité et d'équité entre les hommes et les femmes dans la bonne gouvernance, les processus électoraux et la politique, commençant avec la 'Charte africaine sur la démocratie, les élections et la gouvernance, etc. L'institut des parlementaires panafricains dirigera des dialogues, des groupes de réflexion et créera des plateformes consultatives pour accélérer et faire avancer la représentation égale des hommes et des femmes, qui était une parité de 50/50 entre les hommes et les femmes en politique, au parlement, dans la prise de décision, et éliminer les stéréotypes contre les femmes et l'exclusion dans les processus démocratiques.
- L'institut des parlementaires panafricains dirigera des dialogues, et créera des plateformes consultatives pour accélérer la promotion de la représentation égale des hommes et des femmes, c.-à-d. une parité de 50/50 entre les hommes et les femmes en politique, au parlement, dans la prise de décision, et éliminer les stéréotypes contre les femmes et l'exclusion dans les processus démocratiques.
- Travailler avec les groupes de travail établis, pour vulgariser les Articles 3(j) et 4(l) de l'Acte constitutif créant l'UA, et l'Article 9 du Protocole à la Charte africaine sur les droits de l'homme et des peuples sur les droits des femmes en Afrique, pour enraciner les droits des femmes en politique, dans la gouvernance et dans les processus électoraux.
- Travailler en étroite collaboration avec tous les partenaires, y compris la Commission africaine sur les droits de l'homme et des peuples, pour élaborer et diffuser les directives sur la mise en œuvre, et le rapport sur le Protocole à la Charte africaine sur les droits de l'homme et des peuples sur les droits des femmes en Afrique, et la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique, pour faciliter l'accès accéléré par les femmes en Afrique à l'égalité entre les hommes et les femmes et à leurs droits humains et aux droits des femmes.

## 3. Affaires sociales (développement social, culturel et humain)

- Appliquer la Décision de Maputo (2003) qui présente l'intégration du genre comme fonction essentielle du Département des affaires sociales (DSA) de l'UA, avec les instruments internationaux pertinents. Les programmes de santé doivent mettre l'accent sur les questions du genre dans la santé, gardant à l'esprit les différences

dans les risques et vulnérabilités des différentes catégories de femmes et d'hommes africains, utilisant le cycle de vie, les approches basées sur le handicap, l'âge avancé et les droits (et inclure les besoins en santé des jeunes hommes et femmes - non mariés et mariés, à l'école et en dehors de l'école)

- L'accès universel aux services complets de santé sexuelle et génésique en Afrique, et politiques sur la santé sexuelle et génésique et sur la santé totale des femmes (accès aux services appropriés)
- Lutte contre le VIH/sida en Afrique (accent sur la prévention, les soins et soutien à domicile et accès au traitement égal), lutte contre les autres maladies transmissibles
- Préparation et réponse aux urgences ; et problèmes de genre et réponse et lutte contre les maladies non transmissibles, comme les cancers du sein et du col de l'utérus, le diabète, les conditions menant au stress, puisque le stress peut mener à l'hypertension et à d'autres maladies.
- Education, moyens de subsistance et travail décent de la petite fille, santé des adolescents - grossesse à l'adolescence, avortements insalubres, cas de fistule, santé mentale, etc.
- Maternité sans risques et accès à la santé totale pour les femmes/lutte contre le paludisme, la tuberculose et les maladies spécifiques aux femmes, santé du travail, etc. et santé de la mère et de l'enfant, réponses en cas de conflit et d'urgence
- Les départements DSA et DFGD travailleront avec les organes de l'UA, les CER et les Etats membres et les partenaires concernés pour passer en revue les stratégies, objectifs, décisions et programmes de l'UA concernant les préoccupations ci-dessus, particulièrement la lutte contre le VIH/sida et le paludisme pour garantir qu'ils traitent de manière adéquate les inégalités et les différences entre les hommes et les femmes dans les risques de santé, les vulnérabilités, et faire correspondre cela à la disponibilité, à l'accessibilité et à la nature abordable des services et matériels de soins de santé, comme les moustiquaires pour les femmes enceintes et allaitantes et les enfants, et utilisation de la Stratégie régionale africaine (ARNS) 2005-2015 comme modèle, et soutenir les Etats membres pour mettre au point des Plans d'action nationaux pour la nutrition (NNPA) en vue d'incorporer des mesures spécifiques pour faire face aux besoins spécifiques en nutrition des femmes et des enfants en général, et des mères enceintes et allaitantes en particulier, et l'implication des femmes dans les politiques de sécurité alimentaire et décisions d'utilisation de la nourriture.
- Promouvoir et soutenir le développement de la culture comme véhicule pour autonomiser l'accès égal des femmes aux ressources de patrimoine national, comme le tourisme, les arts, le cinéma et autres industries culturelles.
- Promouvoir le développement culturel et identifier et institutionnaliser les meilleures pratiques qui renforcent la dignité des femmes et leurs droits humains dans toutes les sphères de la vie. Suivre et garantir la conformité avec les politiques éducatives nationales, et garantir la mise en œuvre de la Convention sur les droits de l'enfant, la Charte africaine sur les droits et le bien-être de l'enfant, et les autres actions des Nations Unies. Suivre la conformité avec les mesures de politique traitant les préoccupations des petites filles, et développant des programmes éducatifs généralisés sur les droits humains

#### **4. Migration internationale, Trafic des êtres humains/de drogue**

- Participer au dialogue de l'UA, des CER et des Etats membres, et feuilles de route sur la migration, le trafic d'êtres humains et de drogue, articuler des perspectives de genre reflétant le travail des enfants, la prostitution des petites filles, l'abus et les vulnérabilités à l'horizon 2010
- Former un groupe d'experts pour travailler sur les perspectives de genre de la migration comme document de base pour le plaidoyer...
- Etablir le financement et la coopération technique pour le renforcement des capacités, l'amélioration et la mise à niveau des compétences de subsistance durable

et faciliter l'accès aux solutions légales et économiques, y compris la création de modèles de travail décent et de bonnes pratiques à l'horizon 2015

## 5. Prévention et éradication de la violence contre les femmes et les petites filles

- Aborder la prévention et l'éradication de la violence contre les femmes et les petites filles, et adopter une mesure continentale et une méthodologie pour le faire. L'accent sera mis sur les secteurs dont le juridique, social, économique, culturel, politique, services, éducation et sensibilisation, et utilisation des approches intégrées pour combattre la violence contre les femmes et les petites filles.
- Faire des efforts pour éliminer la violence contre les femmes, et domestiquer les instruments et sanctions reconnus sur le plan international pour lutter contre la violence politique, domestique et sexuelle à travers la législation, des actions communautaires et capter les voix des femmes et des hommes sur l'arrêt de la pratique
- Améliorer la logistique et la réponse aux actions de l'ONU sur la violence basée sur le genre (les 16 jours d'activisme doivent être célébrés avec enthousiasme au niveau continental).

## 6. Education

- **Rendre public le Plan d'action de l'UA pour la deuxième décennie de l'éducation pour l'Afrique, soulignant que le genre et la culture sont l'un des sept secteurs méritant l'attention**
- **Créer des plateformes consultatives au sein de la Commission de l'UA et d'autres organes de l'UA pour l'échange d'informations et l'harmonisation de stratégies**
- **Collaborer avec d'autres départements, particulièrement celui de DFGD sur la validation des indicateurs se rapportant aux questions du genre avant l'élaboration des Systèmes de gestion éducative (EMIS) (les indicateurs prenant en considération les hommes et les femmes pour atteindre l'objectif 5 d'EFA et les objectifs 2 et 3 des OMD)**
- **Garantir que la parité entre les hommes et les femmes est prise en considération dans le Plan de bourses Mwalimu Nyerere**
- **Intégrer les questions du genre dans les politiques, plans et programmes éducatifs**
- **Etablir des structures pertinentes avec des programmes adéquats pour traiter des questions telles que la mutilation génitale ou fausses couches**

## 7. Développement et autonomisation économiques

- A travers le DSA, rendre public le Plan d'action de l'UA sur l'emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique, et instruments futurs similaires, soulignant les dispositions pour l'autonomisation des femmes pour augmenter leur accès à l'emploi décent, des approches innovantes pour les activités génératrices de revenu, l'entrepreneuriat, les opportunités réelles d'affaires, et ressources productives et marchés aux niveaux national, régional, continental et international
- Garantir la fourniture d'environnements économiques qui promeuvent l'accès équitable au revenu, aux ressources et aux services sociaux qui accélèrent les programmes de réduction de la pauvreté traitant la Pauvreté féminisée. Les contributions des femmes doivent être reconnues dans la croissance économique croissante de l'Afrique. L'autonomisation économique réelle des femmes reste trompeuse à cause des incohérences des politiques et la volonté politique limitée de traduire les politiques en actions en faveur des femmes.
- Développer les outils appropriés pour l'analyse par sexe dans les politiques économiques et mettre l'accent sur l'inclusion du travail impayé des femmes dans les budgets et comptes nationaux et régionaux
- Elaborer un partenariat durable avec le secteur privé, les institutions financières (Systèmes bancaires africains) et autres modèles de bonne pratique tels que les

Systèmes bancaires Grameen - un modèle asiatique pour populariser le micro crédit ainsi que la création d'entreprises de macro-crédit comme stratégies pour faire sortir les femmes de la pauvreté. Travailler stratégiquement vers la création d'une **Banque africaine pour les femmes**.

- Renforcer et opérationnaliser le Fonds pour les femmes en Afrique comme mécanisme de financement pour l'autonomisation des femmes et faire avancer l'égalité entre les hommes et les femmes, soutenir les femmes entrepreneurs, et l'opportunité de réduction de la pauvreté pour les femmes entrepreneurs, et comme stratégie de réduction de la pauvreté tel qu'indiqué dans le SDGEA, promouvoir l'entrepreneuriat parmi les femmes et les filles défavorisées et pauvres rurales comme exigence pour le programme pro-pauvres en Afrique, ainsi que le travail comme stratégie à long terme.
- Travailler sur les initiatives de croissance économique pour les entreprises de femmes, et créer des centres d'apprentissage pour le développement des compétences d'entrepreneuriat en utilisant les services Internet.
- Créer un groupe/voix de plaidoyer et de pression sur le continent pour améliorer l'accès des femmes au financement.
- Capacité nationale dans la collecte et l'analyse des données non regroupées sur le genre dans toutes les sphères économiques.

## 8. Commerce et industrie

- Se baser sur les engagements des gouvernements et traiter les problèmes de genre dans les programmes de politique commerciale régionale et internationale. Le commerce international supérieur en résultat de la libéralisation et de la mondialisation peut donner des améliorations économiques et sociales, mais les bénéfices ne sont pas distribués à parts égales parmi les citoyens/femmes et hommes des pays et du continent
- Faire avancer les perspectives de genre du Marché africain pour les produits primaires visant à restructurer et à réorganiser les marchés africains fragmentés et enclavés pour promouvoir les liens de production et de marketing régionaux et du continent. Les contributions par les femmes et les hommes doivent être également visibles
- Exhorter le DTI à créer une plateforme et former un mouvement continental des femmes producteurs et commerçantes, dans un groupe/réseau pour les entreprises de femmes producteurs/commerçantes pour faciliter les liens régionaux et continentaux de production et de marketing pour les marchés d'échange traditionnels et émergents
- Engager les femmes africaines dans un dialogue pour trouver des solutions pour des procédures et pratiques commerciales transfrontalières améliorées - le cadre légal, la sécurité et la protection
- Garantir que les questions d'égalité entre les hommes et les femmes et d'autonomisation des femmes couvrent des secteurs d'actions sur le continent, y compris : Commerce équitable pour les matières premières africaines ; protection des consommateurs africains ; entrée dans les organes de normalisation à la mise à niveau de la qualité, gestion, accréditation de certification et codes d'investissement bien développés pour les femmes entrepreneurs au niveau continental et organisation des Producteurs africains de matières premières et informations sur les politiques
- Les femmes entrepreneurs africaines doivent être impliquées dans les processus et forum de création de consensus pour les exportateurs de produits dans l'acte de croissance et d'opportunités africaines (AGOA) qui est un effort partagé pour dynamiser la croissance économique de l'Afrique et le développement à travers ces femmes établira des ponts à travers les frontières pour l'investissement de leurs produits au niveau local et international.
- Mise en œuvre de la composante de genre de la Déclaration d'Accra de la CNUCED 2008

## 9. Ressources humaines, science et technologie

- Les questions de genre devront faire partie d'un ensemble pour le développement des Ressources humaines et des capacités dans tous les organes de l'UA.
- La Commission de l'UA devrait prendre les devants dans la promotion des questions de genre dans les programmes de coordination et d'harmonisation des initiatives des nouvelles TIC comme la télémédecine sur le Continent africain.

## 10. Economie rurale, agriculture et sécurité alimentaire/environnement

- L'objectif est de « Créer des conditions favorables et de faciliter les actions pour augmenter la productivité et la croissance agricoles, réduire l'insécurité alimentaire et la pauvreté rurale »
- Mécanismes de suivi pour une affectation de 10% du budget pour le secteur de l'agriculture.
- Création de systèmes d'alerte précoce au niveau régional.
- Création d'un marché commun pour les produits agricoles.
- Intégration d'AMCOW, AMCEN et de la Conférence des ministres africains de l'agriculture comme Comités techniques spécialisés de l'Union africaine.
- Création et fédération des organisations/autorités transfrontalières d'eau pour la promotion de la gestion intégrée des ressources et renforcement des capacités.
- Promotion du partage de connaissances sur la dégradation de terrain et la désertification pour la sécurité alimentaire en Afrique.
- Lutte contre les maladies transfrontalières des animaux d'élevage par IBAR et mise en œuvre des Initiatives PATTEC.
- Cadre et directives de la politique foncière
- Création du Forum des agriculteurs africains.
- Les femmes agricultrices africaines devraient être au centre de l'économie rurale et la transformation agricole africaine à travers les stratégies de politique et de programmes qui renforcent leur autonomisation et leur influence sur les processus légaux et culturels de propriété foncière en Afrique, le développement et l'application des technologies agricoles et sur le traitement et la commercialisation des produits agricoles.

## 11. Dans ce but, l'UA a chargé la DREA de :

- Générer des données non regroupées sur le genre pour tous les secteurs de programmes clé pour faciliter l'analyse prenant en considération les hommes et les femmes des problèmes pertinents, et définition des objectifs stratégiques explicites en matière de genre
- Développer des indicateurs qui facilitent l'analyse de l'avancement vers les objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes et d'intégration du genre et les objectifs des stratégies de l'UA pour l'économie rurale et l'agriculture. Profiter de son rôle (DREA) de premier plan dans la création du Marché commun africain pour les produits agricoles et garantir que les questions d'égalité entre les hommes et les femmes et d'autonomisation des femmes sont prises en compte.
- Garantir que le Cadre de politique foncière pour l'Afrique (proposé) prenne en compte et aborde les questions d'égalité entre les hommes et les femmes et d'autonomisation des femmes concernant l'accès, la propriété, le contrôle et l'utilisation des terrains, et les bénéfiques qui en sont tirés.
- Pour les questions de commerce agricole international, garantir que les processus de négociation prennent en considération les facteurs limitant l'accès des Femmes agricultrices africaines aux informations sur les maladies transfrontalières (phytoparasites, grippe aviaires et autres maladies des animaux d'élevage). Ces parasites/maladies sont la base de certains accords internationaux (ex. Accord sanitaire et phytosanitaire) qui facilitent les échanges.
- Amener les femmes agricultrices africaines au programme de formulation des Politiques et Programmes sur l'agriculture, pour leur permettre d'avoir leur mot à

dire sur leurs problèmes pour la génération de revenu comme solutions régionales pour la sécurité alimentaire.

- Positionner les questions de genre dans le Programme détaillé de développement de l'agriculture en Afrique, et entre l'UA - NEPAD, CER et Etats membres
- Faire du changement climatique une question essentielle dans les actions de l'environnement, et refléter les questions de genre et développer les activités de coopération avec les partenaires concernés au niveau continental.
- Incorporer les questions de genre dans la Stratégie de gestion / réduction des risques de catastrophes de l'UA.

## 12. TIC, Infrastructure

- Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans les Projets de partenariat africains existants de l'UA pour différents secteurs, et **plaider pour les inégalités entre les hommes et les femmes** dans les investissements en infrastructure physique, capacité et formation, réformes de politique et dialogues, besoins sectoriels en affectation budgétaire.
- Garantir que les perspectives de genre soient reflétées dans les politiques, et la mise en œuvre des projets régionaux prioritaires en infrastructure dans l'énergie, le transport et les TIC. La parité entre les hommes et les femmes prédominera dans le Consortium d'infrastructure (les femmes et les hommes seront représentés de manière égale dans toutes les structures techniques et dirigeantes pour exprimer les questions relatives au genre
- Les femmes seront incluses dans les décisions, et participeront aux réunions de négociation pour réunir des fonds pour les projets phares régionaux et intégrer les perspectives de femmes, nationales et sociales des questions telles que l'énergie, le transport et les TIC, et la technologie appropriée, ex. dans des Projets tels que le Projet de pool d'énergie d'Afrique de l'Ouest à la CEDEAO
- Les femmes et les petites filles doivent avoir accès aux ordinateurs et combler le fossé en connaissances, compétences et propriété numériques. Elaborer une politique régionale conviviale pour les TIC qui inclut les femmes et prend en considération leurs besoins et rôles pour satisfaire les besoins prioritaires.
- Promouvoir les images positives des femmes qui réussissent, mentors et femmes autonomisées à travers les médias électroniques.
- Démarrer les Bulletins E-gender Watch pour partager les informations sur les questions topiques

## Engagement 2 :

### Environnement politique favorable

**Un engagement qui a réaffirmé que la volonté politique et l'environnement favorable existent pour les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres pour réaliser l'Objectif 3 des OMD, l'égalité entre les hommes et les femmes à l'horizon 2015**

### Les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres vont (si applicable)

- Garantir que toutes les déclarations et décisions politiques sont destinées à l'élimination des barrières persistantes qui militent contre l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes.
- Comprendre les implications de la non-conformité dans les termes monétaires et programmatiques pour les politiques et les programmes d'intégration du genre, comme le prouvent les indicateurs socioéconomiques, les normes et les cibles internationaux/de l'ONU et faire des déclarations pour corriger la situation
- Appliquer la Parité à 50/50 entre les hommes et les femmes de l'UA et la représentation dans toutes les structures, politiques et pratiques opérationnelles et garantir les perspectives de genre dans la pensée, la vision et la mission stratégiques d'ici 2010

- Elaborer et appliquer des politiques explicites en matière de genre (alignées aux Politiques de l'ONU et de l'UA en matière de genre) soulignant les réformes des principes de la justice entre les hommes et les femmes, la responsabilité et la transparence, soulignant l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence contre les femmes, intégration du genre et reconnaître les différences dans les responsabilités entre les hommes et les femmes à tous les niveaux d'ici 2011
- Garantir que toutes les Décisions de la Conférence de l'UA concernant la mise en œuvre de SDGEA sont appliquées, par exemple que tous les Organes de l'UA, CER et Etats membres font une contribution dans la création, l'opérationnalisation et la durabilité d'un Fonds d'affectation pour les femmes en Afrique comme réponse phare à l'autonomisation économique pour les femmes africaines dans le cadre du PRSP. A l'horizon 2011
- Garantir que des ressources humaines compétentes, sûres comme experts en genre sont disponibles et peuvent faire le travail. Si non, soutenir le renforcement des capacités dans l'intégration du genre ou avoir des décisions de politique pour l'approvisionnement extérieur d'experts en genre au niveau continental ou de la Diaspora d'ici 2009
- Créer des Dialogues de politique à haut niveau, des consultations, des groupes de réflexion et des examens techniques sur les aspects d'égalité entre les hommes et les femmes, la justice entre les hommes et les femmes et un niveau supérieur pour les femmes africaines ; encourager et soutenir les Conférences annuelles ou bisannuelles de soutien aux femmes/hommes africains sur les questions thématiques pendant les 3 prochaines années

### **Engagement 3 :**

#### **Renforcement des capacités pour l'intégration du genre**

**L'engagement que l'UA, les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres vont institutionnaliser une approche panafricaine à l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'intégration du genre**

***Les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres vont (si applicable)***

1. **Engendrer les structures organisationnelles à l'horizon 2009**
  - Examiner les structures organisationnelles pour déterminer leur adéquation pour la mise en œuvre de la perspective du genre des programmes et/ou projets et les concevoir à nouveau de manière appropriée
  - Introduire une action affirmative/système de quota dans le recrutement du personnel si requis comme une option pour inclure des femmes qualifiées
  - Garantir des descriptions claires des emplois du personnel, avec des considérations de sensibilité aux différences entre les hommes et les femmes
  - Garantir que l'évaluation de performance du personnel intègre des responsabilités spécifiques au genre à l'horizon 2010
2. **Engendrer des systèmes et des procédures à l'horizon 2010**
  - Garantir que tous les systèmes et procédures administratifs seront examinés pour garantir qu'ils prennent en considération les différences entre les hommes et les femmes,
  - Garantir le traitement égal des hommes et des femmes concernant l'emploi et la profession, y compris les procédures de recrutement du personnel, ex. annoncer des opportunités égales, les hommes et les femmes auront le droit de demander un emploi dans les systèmes de l'UA, des CER et des Etats membres sans préjugés, discrimination ou stéréotypes. Il ne sera pas demandé aux femmes de donner des faveurs sexuelles comme condition préalable à l'emploi et donc la tolérance zéro prévaudra dans le lieu de travail;
  - Garantir un traitement égal des hommes et des femmes dans la sphère de biens et services, y compris les informations, les compétences professionnelles et techniques, les opportunités de développement personnel, les services de santé - l'assurance

santé privée, organisationnelle ; besoins spéciaux du cycle de vie des femmes, y compris la santé génésique

- Garantir que les systèmes organisationnels et opérationnels soient adaptés aux différences biologiques et aux rôles assignés à chaque sexe entre les femmes et les hommes par rapport aux besoins de base/spéciaux et stratégiques.
- Garantir que la formation du personnel sur les valeurs et la culture de l'organisation sera faite à égalité et si nécessaire, différemment pour différentes questions particulières aux hommes et femmes
- Exécuter la pratique d'évaluation de performance du personnel pour les augmentations et/ou promotion basées sur l'équité, l'objectivité, et sans préjugé ou harcèlement.
- Garantir les procédures de règlement des griefs, particulièrement sur le harcèlement et l'abus sexuel seront effectuées sans discrimination, langage stéréotypé ou parti pris.
- Avoir des installations de puériculture/garderie dans le lieu de travail pour les jeunes mères.
- Avoir des politiques de traitement égal entre les femmes et les hommes sans tenir compte du fait qu'ils vivent avec le VIH/sida. Les femmes vivant avec le VIH/sida recevront des soins et un appui spéciaux, particulièrement quand elles sont enceintes ou mères sur le lieu de travail, et seront couvertes par une assurance santé organisationnelle ou des soins médicaux, et garantir qu'il existe une Culture sans préjugés dans le lieu de travail.

### 3. **Causer le développement du personnel à l'horizon 2010**

- Faire de la formation sur le genre une caractéristique centrale du programme de développement du personnel, et qu'elle aille au-delà de la sensibilisation pour incorporer l'analyse par le genre, l'audit sur le genre et les compétences de planification par genre.
- Accorder du temps pour la réflexion et l'apprentissage réguliers sur les questions de genre surgissant dans les structures d'organisation, procédures et activités de programme pendant la durée de la planification organisationnelle. Le développement des connaissances et le transfert des compétences seront appliqués à travers les plans de développement du personnel.
- Partage des ressources - expertise, financières, infrastructure et matérielles pour atteindre l'intégration du genre en Afrique à travers le Protocole d'entente et les plans d'assistance technique.

### 4. **Engendrer le suivi, l'évaluation et le rapport d'ici 2010**

- Créer des systèmes M&E pour produire des données non regroupées sur le sexe, pour faciliter l'analyse des impacts des programmes / projets sur les femmes et les hommes.
- Etendre les méthodologies M&E possibles, participatives entre elles
- Développer les indicateurs quantitatifs et qualitatifs, pour enrichir l'analyse de l'impact en Afrique
- Mener conjointement la collecte de données pour inclure les voix des femmes et des hommes et le savoir indigène sur les problèmes (y compris les expériences des femmes et hommes indigènes sur les questions de subsistance)

### 5. **Engendrer l'intégration du genre dans les secteurs de programme à l'horizon 2010**

#### **Planification stratégique, M&E et mobilisation des ressources**

- Garantir que les objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes et d'autonomisation des femmes sont intégrées dans les politiques, plans stratégiques, programmes, projets et plans annuels départementaux et tous les processus de travail. Chaque département élaborera des cadres de gestion basés sur les résultats,



qui reflèteront les résultats / impacts de l'intégration du genre et de l'autonomisation des femmes dans leurs cadres de rapport

- Planifier et mettre en œuvre des sessions de formation pour les Chefs de division, Points focaux sur le genre et les points focaux des divisions sur la gestion basée sur résultats, intégration du genre et planification et élaboration de budgets répondant aux préoccupations et aux besoins des femmes
- Garantir que chaque département élabore et utilise les mécanismes d'analyse, de suivi et d'évaluation de genre, l'indicateur de genre et les directives pour l'intégration du genre et de l'autonomisation des femmes, pour garantir que les intrants et résultats de plans et programmes adhèrent et reflètent de manière explicite les résultats d'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes dans la programmation, budgétisation, finance et comptabilité/budgétisation de genre.
- Etablir les directives de budgétisation de genre et autres mécanismes et formation pour tous les institutions et organes pour garantir l'affectation équitable des ressources pour les actions d'égalité entre les hommes et les femmes ;
- Institutionnaliser la formation de genre (sensibilisation, analyse, planification et budgétisation) comme caractéristique régulière et centrale de la stratégie et des activités de développement des ressources humaines. Chaque département garantira que son point focal pour le genre (GFP) possède la capacité dans l'intégration du genre.
- Garantir la conformité de suivi des points focaux de genre avec les cibles d'intégration de genre et garantir que les mécanismes de rapport reflètent ces cibles.

#### **Engagement 4 :**

##### **Législation et actions de protection juridique contre la discrimination pour garantir l'égalité entre les hommes et les femmes**

**L'engagement que la Commission de l'UA, les autres Organes de l'UA, les CER et les Etats membres feront respecter l'état de droit et se conformeront à leurs obligations de Traité pour garantir l'élimination des inégalités entre les hommes et les femmes, la discrimination et l'abus à tous les niveaux. Le fondement juridique inclut : Questions de traitement égal des femmes et des hommes dans les instruments juridiques de l'UA, pratiques institutionnelles, et sur le lieu de travail.**

##### ***Les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres vont (si applicable)***

1. Garantir que le Conseiller juridique/Départements travaillent en étroite collaboration avec la Cour africaine sur les droits de l'homme et des peuples et le Parlement panafricain pour examiner les traités, déclarations et décisions actuels, pour identifier ceux qui ne sont pas attentifs aux différences entre les hommes et les femmes et ne respectent pas les droits des femmes dans le seul but de les amender.
2. Rédiger les instruments qui sont sensibles aux différences entre les hommes et les femmes et recommander les actions pour la non conformité d'ici 2011
3. Veiller à garantir qu'une fois qu'un traité sur les droits de l'homme a été approuvé, signé et adopté, tous les organes de l'UA, CER et Etats membres ratifieront le traité sans réserves à l'horizon 2015.
4. Veiller à garantir que les Etats membres appliquent les Traités, conventions et décisions immédiatement après **ratification**.
5. Veiller également à promouvoir la domestication rapide des instruments des droits de l'homme de l'UA dans la législation nationale une fois qu'ils auront été ratifiés à l'horizon 2011.

#### **Engagement 5 :**

**Mobilisation des différents acteurs pour l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique (société civile, mouvement des femmes africaines, groupes d'intérêt)**

**L'engagement que les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres créent les environnements de politique qui permettent aux organisations de société civile, aux organisations de femmes et aux groupes d'intérêt de dialoguer et d'établir des ponts pour répondre aux perspectives d'égalité entre les hommes et les femmes**

***Les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres vont (si applicable)***

1. Mettre en œuvre des campagnes de plaidoyer et de sensibilisation parmi les sociétés et les citoyens africains pour souligner les dispositions pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes dans tous les Protocoles, Déclarations, Chartes et Traités pertinents de l'UA, des CER et des Etats membres, et renforcer davantage les contributions de la société civile dans la rédaction des instruments proposés pour l'adoption à l'horizon 2011
2. Créer un Groupe consultatif complet, à haut niveau sur le genre, composé d'experts qualifiés, expérimentés en genre des Organes de l'UA, CER, Etats membres et Diaspora comme Comité directeur ou Groupe de réflexion / Conseil de sages des femmes (pour servir de Groupe de réponse rapide sur les questions de genre et d'autonomisation des femmes africaines) sur la politique continentale en matière de genre, les programmes, le financement par les donateurs et le partenariat pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes en Afrique. Le Comité aura un mandat et une voix pour parler avec autorité des questions des femmes africaines. **(ceci n'est pas un groupe politique) à l'horizon 2010**
3. Revitaliser ou créer un Mouvement ou réseau proactif des femmes africaines, se basant sur l'expérience du réseau FEMNET après la Conférence de Beijing en 1995 pour traiter les questions du genre anciennes, nouvelles et émergentes sur le continent d'ici 2015.
4. Créer des plateformes régulières et engager la société civile et les organisations de femmes pour le dialogue et les consultations parmi les groupes d'intérêt, et solliciter le savoir indigène des femmes pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes et la rendre durable sur le programme de développement, comme requis
5. Elaborer une stratégie de communication et de vulgarisation pour diffuser les informations sur les instruments de l'UA pour les droits de l'homme

**Engagement 6 :**

**Rationalisation et harmonisation des politiques et programmes en matière de genre des Communautés économiques régionales**

**L'engagement que les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres travailleront plus étroitement sur le plan politique et programmatique et partageront l'expertise financière et technique. Ils formeront des partenariats pour appliquer l'intégration du genre dans les politiques et programmes.**

***Les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres vont (si applicable)***

1. Harmoniser les politiques sous-régionales et des états membres en matière de genre et les aligner à la Politique de genre de l'UA et des CER à l'horizon 2010
2. Développer la capacité (en utilisant l'expertise du Secrétariat du Commonwealth) pour créer des systèmes actifs de gestion du genre - GMS d'ici 2009
3. Renforcer la capacité requise pour les états membres, la société civile et les autres groupes d'intérêt pour l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes avec l'accent sur les stratégies qui traitent les inégalités, les fossés et la discrimination basés sur le genre
4. Faciliter les réunions de la société civile sur les questions thématiques relatives au genre dans les régions.

**Engagement 7 :**

**Mobilisation des ressources**

**L'engagement de diriger les ressources organisationnelles vers la politique pour le genre et les actions de projet qui réduisent les inégalités entre les hommes et les femmes et augmentent la participation égale des hommes et des femmes**

***Les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres vont (si applicable)***

- 1. Inclure les principes de budgétisation de genre dans les processus budgétaires annuels et mettre en œuvre la Politique en matière de genre**
- 2. Réaffirmer l'appel mondial et les engagements à réduire le fossé restant entre la politique et la pratique et fournir les fonds pour accélérer l'égalité entre les hommes et les femmes, l'avancement et l'autonomisation des femmes.**
- 3. Prendre des engagements financiers spécifiques annuellement pour le renforcement des capacités/formation en intégration de genre, y compris le développement des compétences essentielles et garantir que toutes les politiques, stratégies et plans d'action d'égalité entre les hommes et les femmes incluent ces engagements.**
- 4. Développer un mécanisme inter-agences prototype pour garantir la responsabilité dans l'utilisation des fonds affectés à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes**
- 5. Développer les liens avec les agences/institutions financières internationales, y compris la Banque mondiale, la Banque africaine de développement, les institutions financières et les partenaires au développement de l'UA pour augmenter l'appui technique/d'expertise et financier pour la mise en œuvre des Actions de politique de genre et de justice entre les hommes et les femmes dans le système d'ici 2015.**

## **Politique de l'Union africaine en matière de genre**

### **Partie III**

## **Stratégies et cadre institutionnel d'application de la politique**

### **Politique d'intégration du genre**

#### **Stratégies de mise en œuvre**

**Les stratégies suivantes seront utilisées pour la mise en œuvre de la politique en matière de genre. Ces stratégies sont fondées sur la notion que la Commission de l'UA et tous les organes de l'UA, les CER et les Etats membres les utiliseront de manière effective aux niveau macro et micro, notant la nature transversale des questions de genre.**

- Plaidoyer pour le changement de politique
- Renforcement des capacités et développement des compétences pour l'intégration du genre dans les politiques et programmes
- Législation, réformes juridiques et protection des droits de l'homme
- Planification basée sur la recherche/les données/preuves non regroupées concernant les deux sexes.
- Etablissement de partenariats stratégiques/mobilisation avec les organisations régionales internationales/Commission de l'UA, agences de l'ONU, donateurs, institutions financières et partenaires au développement
- Mobilisation des ressources
- Assistance technique et conseils sur la politique
- Utilisation des TIC à différents niveaux - PME
- Suivi et évaluation --- suivi de la qualité du genre et adaptation/adoption des indicateurs de l'Outil d'indice de développement du genre de la CEA pour suivre l'inclusion du genre)

#### **Partenariats stratégiques :**

L'ampleur de l'intégration du genre présente tellement de défis qu'aucune organisation ou Etat membre ne pourrait la réaliser seul. Ceci nécessite des initiatives de collaboration entre le secteur privé, les organisations internationales, les partenaires au développement, les philanthropes et les organisations de la société civile.

#### **Suivi et évaluation/Indicateurs de politique**

L'objectif d'un système de suivi et d'évaluation est de déterminer si les cibles sont atteintes, et si les changements de comportement sont visibles. Il est également destiné à indiquer si les ressources sont utilisées de manière efficace. C'est une stratégie très importante pour la mise en œuvre de la politique.

- Un Système d'informations sur la gestion du genre sera créé.
- Un Système de gestion du genre exposera clairement les activités spécifiques pendant une période de 3-5 ans, et affectera les priorités pour l'intégration du genre sur la base des compétences existantes, et les ressources financières disponibles en interne ou devant être obtenues de l'extérieur.
- Un plan de suivi et d'évaluation sera établi, et peut généralement être appliqué à travers toutes les organisations et dans les Etats membres de l'UA. L'utilisation d'un outil commun faciliterait la comparabilité des résultats. Le plan inclura des indicateurs de performance d'égalité entre les hommes et les femmes, indice de genre, évaluation d'impact sur le genre des politiques et programmes, procédures de comptabilité, base de données des informations juridiques et administratives.
- La capacité sera renforcée pour le personnel sur l'indice de genre et de développement d'Afrique de la CEA (AGDI)

## Exigences des ressources

Les organes de l'UA doivent prendre les mesures organisationnelles/institutionnelles pour permettre aux CER et aux Etats membres d'opérationnaliser les besoins de l'UA en matière de genre :

- **Engagement institutionnel** : Appui puissant et constant par la direction générale et les décideurs de la direction pour intégrer la politique dans le courant dominant et garantir l'environnement favorable. Ceci devrait être fait à travers la sensibilisation du personnel, pour gagner la coopération dans l'intégration du genre, la rationalisation des ressources, l'évaluation de la mise en œuvre de la politique et son examen
- **Informations et connaissances** : Des efforts doivent être fournis pour accumuler les connaissances et l'expertise en interne. Il devrait y avoir un moyen de gagner des capacités pour apprendre des expériences et de la recherche. Ceci exigera de faciliter l'accès du personnel à la base de données sur le genre - UA et autres à travers Internet, le suivi systématique et les rapports, l'audit sur le genre, l'acquisition du savoir, et le partage du savoir.
- **Systèmes d'apprentissage** : Il devrait y avoir des efforts pour créer des plateformes pour le dialogue, les informations, la diffusion, la formation du personnel, etc.
- **Echange des expériences** : L'échange systématique des expériences est positif pour l'augmentation des connaissances et de la réceptivité. Le rapprochement des réalités de programmes réels pour l'égalité entre les hommes et les femmes est effectif
- **Ressources supplémentaires** : Signifie plus de temps, de ressources financières, requis du personnel. Un mécanisme pour le financement direct est requis pour atteindre les cibles de la politique à court et à long terme.

## Cadre institutionnel

L'intégration du genre est accomplie à travers la création d'un Système de gestion du genre (GMS) qui met en place des structures, mécanismes et processus. Un accent important est placé sur les structures institutionnelles appropriées ainsi que sur les mécanismes pour l'analyse du genre, la formation sur le genre, le suivi et l'évaluation. Il est prévu que le GMS fasse avancer l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes à travers la volonté politique, l'établissement de partenariats des parties prenantes, y compris les gouvernements, le secteur privé et la société civile, le renforcement des capacités et le partage des bonnes pratiques. Les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres examineront la création du GMS selon les directives générales suivantes, qui peuvent être adaptées pour convenir aux pratiques opérationnelles de l'établissement et de la création des structures ci-dessous, et les rendre interactives pour les résultats.

- Niveau de la direction générale (volonté politique)
- Equipe de gestion du genre (GMT)
- Direction/division du genre (Agence principale)
- Points focaux départementaux/sectoriels
- Points focaux extra-muros, institutions/universités, institutions de formation du secteur public
- Commission technique sur le genre/comités d'experts/groupes de travail

## Rôles et responsabilités pour les Organes de l'UA, CER et Etats membres

Les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres se partageront le rôle de coordination, particulièrement par rapport aux relations des donateurs, l'utilisation de l'infrastructure et de la logistique, la mobilisation des ressources, l'expertise, l'assistance financière et technique aux programmes comme requis pour mettre en œuvre la politique de l'UA en matière de genre. Tous les Organes de l'UA, CER et Etats membres établiront un GMS dans leurs établissements. Le Directeur de DFGD de l'UA créera un mécanisme pour suivre la mise en œuvre du GMS et de la Politique de genre en utilisant un ensemble de points de référence.

## Les Organes de l'UA vont

- Mettre en œuvre la Politique et le Plan d'action de l'UA en matière de genre en affectant à l'UA un minimum de 10% des budgets nationaux, des CER et de l'UA pour les objectifs

des programmes d'égalité entre les hommes et les femmes et d'autonomisation des femmes, particulièrement les mesures pour augmenter la participation des femmes dans les programmes.

- Adopter le plan d'action pour promouvoir la mise en œuvre des décisions sur la SDGEA de la Commission de l'UA sur la base de CEDAW, BPFA et des OMD.
- Créer des environnements de travail favorables qui permettent aux femmes et aux hommes d'équilibrer le travail sur le lieu de travail, prenant en considération les différences de base entre les hommes et les femmes dans leurs rôles et besoins biologiques
- Vulgariser la politique et le plan de travail de l'UA en matière de genre pour garantir l'affectation des ressources pour sa mise en œuvre
- Institutionnaliser la formation continentale sur le genre et trouver des ressources pour l'appuyer ;
- La Commission de l'UA assumera le rôle de coordination et de leadership nécessaire pour faire démarrer la mise en œuvre de la Politique sur le genre et mettre l'accent sur l'organisation, les réunions consultatives, la collecte de fonds, les directives techniques, la vulgarisation de la politique parmi les groupes d'intérêt, les rapports sur l'état d'avancement et l'examen des plans ;
- Vulgariser la politique et le plan de travail en matière de genre pour garantir l'affectation des ressources pour sa mise en œuvre ;
- Faciliter les Plateformes de plaidoyer à haut niveau pour parler devant la Session ordinaire des Chefs d'Etat et de gouvernement de l'UA, et les faire réaffirmer leur engagement pour l'accélération des actions pour réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes à l'horizon 2015, particulièrement concernant faire sortir les femmes de la pauvreté, augmenter la participation des femmes en politique, supprimer les barrières socioculturelles et légales au genre selon SDGEA ;
- Travailler avec les chefs des différents Organes de l'UA, CER pour élaborer un programme régional pour la formation en genre pour les différents niveaux de personnes, y compris les Parlementaires pour le financement ;
- Créer des mesures pour tenir les directeurs responsables de la mise en œuvre de la politique et établir des sanctions pour la non-conformité dans la mise en œuvre de la Politique de l'UA en matière de genre
- La DFGD, avec d'autres, établira un mécanisme pour célébrer les femmes et hommes africains ayant bien réussi dans la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes (détails à développer)
- Elaborer des programmes conjoints pour introduire les débats parlementaires sur la Politique sur le genre et politique sociale, le travail de soin des femmes en Afrique et les liens aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes
- Garantir, avec le Bureau du conseiller juridique, la Cour africaine de justice, le Parlement panafricain, et d'autres réseaux juridiques dans la société civile, de former un lien et développer tous les mécanismes/instruments juridiques, législatifs essentiels, procédures comprenant la Constitution de l'UA reflétant la quête pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes pour l'UA et tous ses institutions et organes.

#### **La Commission va**

#### **Les Communautés économiques régionales vont :**

- Synchroniser et harmoniser leurs politiques en matière de genre avec la Politique de genre de l'UA et garantir que le contenu de la politique soit inclus dans leurs politiques sous-régionales ;
- Développer la capacité pour les dispositifs de gouvernement de leurs états membres et de la société civile dans les secteurs de besoins identifiés pour harmoniser les politiques nationales avec les Politiques de genre et GMS régionaux et au niveau de l'UA ;

- Initier des projets et programmes phares innovants et régionaux de meilleures pratiques dans les sous-régions, particulièrement le plaidoyer et les campagnes pour l'accélération de la participation égale des femmes dans le développement et dans l'intégration régionale, et une stratégie pour le développement du leadership et l'encadrement des jeunes femmes ;
- Développer la capacité du personnel et des états membres dans l'intégration du genre, l'analyse du genre, la planification du genre, la budgétisation du genre et suivre les problèmes d'égalité entre les hommes et les femmes dans la politique, les processus de programmation et les actions ;
- Travailler avec les outils de genre développés par les états membres et les partenaires au développement

### **Les Etats membres vont**

- Aligner/harmoniser leurs politiques, buts, objectifs et programmes d'intégration du genre avec ceux adoptés au niveau des CER et les Engagements de la politique de l'UA sur le genre, mettant l'accent sur les actions de politique sur la conformité du gouvernement pour la domestication et mise en œuvre des instruments internationaux. (reformuler pour supprimer le concept de vont)
- Adopter et domestiquer les politiques convenues et adoptées par l'UA et les CER ; quand les politiques, buts, objectifs et programmes sur l'intégration de genre n'existent pas,
- Créer des Groupes de travail de politique sur le genre et leur permettre d'harmoniser les politiques nationales sur le genre avec celles convenues et adoptées par l'UA et les CER, à travers les directeurs des dispositifs nationaux responsables des affaires des femmes et du genre et du développement.
- A travers les mécanismes nationaux sur le genre, travailler avec les structures nationales concernées

### **Rôles et responsabilités de la société civile**

Les composantes de la société civile (paix et sécurité, autonomisation économique des femmes, micro et macro crédits, développement des petites entreprises, Fonds de développement pour les femmes en Afrique, VIH/sida, Education, FAWE, santé de la femme, la lutte contre le trafic d'êtres humains et contrôle des drogues, groupes d'action sur le genre, droits des femmes, parlementaires femmes, etc.) travailleront dans le contexte d'ECOSOC, de l'Unité de genre et de la société civile du NEPAD et du Réseau des premières dames pour renforcer les actions d'intégration du genre dans les Organes de l'UA, CER et Etats membres.

### **Conclusion**

La Politique de l'UA sur le genre est une politique continentale sur GEWE et en tant que politique générale, elle encouragera toutes les parties prenantes à mettre en œuvre une action régionale complète sur GEWE. Le Plan d'action de politique de l'UA sur le genre détaille les actions devant être entreprises par toutes les parties prenantes dans les différents engagements que la politique a soulignés.

L'objectif principal de la Politique de l'UA en matière de genre est de promouvoir la conscience, la sensibilité et la réceptivité du genre dans la politique ; le programme active les systèmes et les budgets opérationnels dans tous les Organes de l'UA, CER et Etats membres. La manière/stratégie de le faire est l'Intégration du genre pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes. Cela signifie une transformation totale et un changement de paradigme dans les façons de penser, et la perception, et un changement dans la culture et dans l'organisation

Par un consensus mondial de l'ONU, l'intégration du genre est définie comme processus pour rendre les préoccupations d'égalité centrales à la formulation de politique, législation, programmation, affectation des ressources et suivi et évaluation des programmes. C'est un processus de transformation institutionnelle et culturelle qui garantit que les perspectives des hommes et des femmes forment la conception, la mise en œuvre et les résultats des politiques et programmes qui leur permettent de mettre un terme aux inégalités et développer des outils sensibles aux différences entre les hommes et les femmes pour suivre l'avancement et garantir la responsabilité. L'objectif ultime est d'atteindre

l'égalité. Les bonnes pratiques de l'autonomisation des femmes et de l'intégration du genre mènent à l'égalité entre les hommes et les femmes. (ECOSOC 1997)



**POLITIQUE DE L'UNION AFRICAINE  
EN MATIERE DE GENRE  
PARTIE IV  
PLAN D'ACTION  
(A distribuer ultérieurement)**

**Annexe A**

## Annexe B

**CLUSTER I. Groupes d'égalité entre les hommes et les femmes et d'autonomisation des femmes : LES PROBLEMES D'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET D'AUTONOMISATION DES FEMMES DANS LES SECTEURS DE DEVELOPPEMENT SONT CATEGORISES EN 5 GROUPE. CES PROBLEMES FORMENT LA BASE ET LES PILLIERS POUR REALISER LES ENGAGEMENTS DE LA POLITIQUE DU GENRE**

**CLUSTER II.**

**CLUSTER III. PARTICIPATION POLITIQUE ET PRISE DE DECISION, PAIX ET SECURITE, LEGISLATION**

**CLUSTER IV. PROBLEMES SOCIOCULTURELS**

**CLUSTER V. EMPLOI / MIGRATION DE LA MAIN D'ŒUVRE**

**CLUSTER VI. AGRICULTURE, SECURITE ALIMENTAIRE, ENVIRONNEMENT (EAU, ASSAINISSEMENT ET SYSTEMES DE SAVOIR INDIGENE)**

**CLUSTER VII. TIC, COMMUNICATION, TRANSPORT**

**CLUSTER VIII.**

**CLUSTER IX. GROUPE I : PARTICIPATION POLITIQUE ET PRISE DE DECISION, PAIX ET SECURITE, LEGISLATION :**

Plus de la moitié de la population africaine qui sont des femmes sont toujours sous-représentées dans les livres, les salles de réunion, les laboratoires scientifiques, les négociations commerciales, et dans plusieurs des sommets qui déterminent le sort du continent à travers le continent africain. Les femmes africaines n'ont toujours pas d'accès facile au pouvoir politique, à la politique de libération sociale et aux processus de prise de décision. Elles ne sont pas représentées de la même manière dans les postes politiques et de décision particulièrement dans la plupart des Etats membres, même si la Déclaration de Beijing, paragraphe 1, ONU 1996 indique avec insistance que... « l'autonomisation des femmes et leur entière participation sur la base de l'égalité dans toutes les sphères de la société, y compris la participation au processus de prise de décision au pouvoir sont fondamentales pour la réalisation de l'égalité, du développement et de la paix. En effet, les disparités entre les hommes et les femmes existent dans la représentation des femmes dans les structures managériales et politiques. Pourtant la plupart des gouvernements ont signé, ratifié et soumis les rapports sur la SDGEA de l'UA et d'autres engagements internationaux, y compris CEDAW. La représentation féminine relativement basse est également manifeste dans les postes ministériels - de 3 pour cent au Nigeria à 47% au Rwanda. Les données indiquent qu'au niveau politique, les pays africains n'ont pas encore atteint l'objectif d'avoir une représentation féminine d'au moins 30 pour cent au niveau de prise de décision, établi par les Nations Unies. (Encore moins les cibles de parité hommes femmes de 50/50 de l'UA). La sous représentation des femmes constitue une sous-utilisation des ressources humaines, en plus d'être une question fondée sur les droits.

**Paix et sécurité** Il y a une conscience croissante du rôle critique des femmes dans les conflits, post-conflit et consolidation de la paix, reconstruction et réconciliation. Il y a également un consensus pour aborder les questions de genre dans le monde à prédominance masculine de consolidation de la paix, et l'intégration du genre dans le maintien de la paix gagne de l'attention au niveau mondial à l'ONU et certainement au niveau du Continent africain, étant donné le rôle majeur que joue l'Afrique dans le maintien de la paix. Des progrès ont été réalisés depuis l'adoption de la Résolution historique 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU d'octobre 2000 sur les femmes, la paix et la sécurité. Les organisations de la société civile, particulièrement les organisations féminines majeures (comme le Réseau de femmes, paix et sécurité - Afrique - WIPSEN -A et autres) sont des moteurs pour les voix des femmes sur les questions de politique. Les Principes de Paris de 2007 reconnaissent les situations de conflit armé et les besoins humanitaires basés sur les principes de droits de l'enfant de l'ONU. La situation spécifique pour les filles en tant que soldats armés et réfugiés est bien exprimée dans les principes d'action. Une action rapide est requise pour faire en sorte que l'égalité entre les hommes et les femmes pénètre dans chaque aspect de la paix, la sécurité pendant que le continent essaie d'atteindre les cibles des OMD.

**Législation et cadre légal** Alors que des progrès significatifs ont été réalisés pour le renforcement des droits juridiques et humains des femmes au niveau continental, régional et national, beaucoup reste encore à faire. Les systèmes juridiques doubles créent des contradictions sur les droits des femmes en accordant aux femmes certains droits à travers le droit général, et en leur refusant d'autres sur la base des croyances et pratiques traditionnelles, coutumières et religieuses, refusant aux femmes leurs droits fondamentaux. Les cadres juridiques et infrastructure institutionnelle faibles et la non conformité à adopter la législation fondée sur les droits continuent à gêner l'avancement et l'autonomisation des femmes dans certains pays dans le continent, résultant dans le manquement à atteindre les cibles requises de justice entre les hommes et les femmes et de développement humain. Education et connaissances juridiques, les lois d'action affirmative pour l'égalité entre les hommes et les femmes sont nécessaires pour traiter la discrimination et la marginalisation des femmes. Ces lois, une fois appliquées, protégeront les femmes et les hommes sans tenir compte de la classe, du handicap ou de l'orientation sexuelle. Les lois des droits des femmes de SDGEA réitérent la nécessité d'accélérer la conscience de la législation et l'éducation juridique approfondie.

## **CLUSTER X. GROUPE II PROBLEMES SOCIOCULTURELS**

### **CLUSTER XI.**

Les disparités entre les hommes et les femmes, ancrées sur les valeurs, cadres et pratiques socioculturels, religieux, politiques, juridiques et économiques négatifs, continuent à imprégner tous les aspects d'interaction humaine en Afrique en faveur des hommes. Les croyances, normes et pratiques socioculturelles dans les systèmes patriarcaux relèguent également les femmes africaines à un statut inférieur dans la société, manifesté par l'exclusion des femmes des postes de décision, et leur marginalisation dans l'accès aux ressources. Le système et les conditions patriarcaux dominants affectent les relations de genre, reflétés dans les impératifs socioculturels, dont certains sont nuisibles et favorables à la santé génésique, particulièrement la propagation du VIH. La région Afrique fait face à d'immenses problèmes autour des pratiques culturelles d'héritage de veuve, mutilation génitale féminine et mariages d'enfants, qui continuent à représenter une menace et paralysant les femmes dans le continent, et doivent être plus sérieusement abordés sur le plan politique et légal. Toutes ces questions doivent être sérieusement reconnues comme préoccupations et obstacles pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes. Ils doivent être repositionnés sur le programme de développement au niveau continental pour les solutions.

**Fossé entre les hommes et les femmes en éducation -- La petite fille** Le rapport de l'UA sur les OMD montre que des fossés significatifs existent entre les hommes et les femmes dans l'accès à l'éducation aux niveaux primaire et secondaire, comme le montrent les taux d'inscription et d'alphabétisme dans les pays africains. La discrimination dans l'accès des filles à l'éducation persiste toujours dans plusieurs pays africains, à cause des attitudes socioculturelles et coutumières (mariage précoce, grossesses non désirées, harcèlement, manque d'écoles, l'handicap physique, et la pauvreté/faibles revenus des ménages, etc.) Le travail indécent des filles comme domestiques/travailleuses familiales dans le travail informel, gagnant de petits revenus, crée de sérieuses disparités entre les hommes et les femmes. Plusieurs petites filles abandonnent toujours l'école à cause d'une raison ou de l'autre. Alors que certains fossés se sont réduits dans la plupart des pays, des disparités significatives restent. Il y a des cas pour de grands fossés entre les hommes et les femmes, et plusieurs pays prennent des mesures pour les réduire. Ces efforts doivent être mis à l'échelle dans le continent pour fermer ce fossé d'éducation à l'horizon 2015. La discrimination persistante dans l'éducation des filles doit être supprimée.

Les taux élevés d'analphabétisme parmi les femmes, résultant des pratiques culturelles et des systèmes d'éducation ne prêtant aucune attention aux femmes limitent les opportunités des femmes à l'éducation, aggravant ainsi leur vulnérabilité économique. L'alphabétisme des femmes est essentiel à l'amélioration de la santé, de la nutrition et du niveau éducatif de la famille, des communautés et des nations. Investir dans l'alphabétisme des filles et des femmes est la chose correcte à faire pour les rendements sociaux et économiques élevés. Paradoxalement, les taux d'analphabétisme parmi les femmes et les hommes en Afrique se sont élargis sur le continent à la faveur des hommes. Un certain nombre de facteurs socioéconomiques ont contribué à

l'analphabétisme et au fossé entre les hommes et les femmes dans l'éducation. Les facteurs nécessitant l'attention sont les difficultés économiques, le travail d'enfants payé et impayé, la distance de l'école, l'accès au transport et autres pratiques socioculturelles clé, particulièrement le mariage d'enfants, et les attitudes patriarcales/la préférence pour les garçons.

### **Santé génésique et sexuelle**

Dans le cadre d'une approche holistique qui souligne la santé, l'éducation et l'autonomisation des femmes et des jeunes, la Conférence ICPD (1994) a mis l'accent sur l'augmentation de la disponibilité d'un ensemble plus large de services sur la santé génésique et les droits sexuels. En 2006, 49 pays africains se sont engagés à étendre l'accès à la santé sexuelle et génésique et aux droits génésiques dans tout le continent dans le cadre du Plan d'action de Maputo, particulièrement l'augmentation de la profession de sage-femme dans la Communauté et le partenariat pour la santé maternelle, des nouveaux-nés et des enfants ont renforcé les engagements pour améliorer les programmes de santé maternelle et d'autonomisation des femmes. Le plan d'action a un objectif primordial pour les gouvernements africains, la société civile, le secteur privé, et tous les partenaires au développement pour joindre les forces et redoubler les efforts de façon à ce qu'ensemble, la mise en œuvre effective de la politique continentale, y compris l'accès universel à la santé sexuelle et génésique à l'horizon 2015 dans tous les pays d'Afrique peuvent être réalisés. De nouvelles stratégies pour augmenter les efforts de secours humanitaires, l'intégration du genre et l'implication des jeunes, sans oublier l'implication et le soutien des hommes, l'intégration des politiques et programmes sur la santé sexuelle et génésique et VIH/sida pour satisfaire les besoins des femmes, hommes et jeunes.

**Les taux élevés de mortalité maternelle**, atteignant 1 sur 12 dans la plupart des pays africains, sont une conséquence des infrastructures sanitaires déficientes. Le cinquième OMD appelle à la réduction des taux de mortalité maternelle de trois quarts de leurs niveaux de 1990 à l'horizon 2015. Il est estimé que les femmes en Afrique ont 1 chance sur 13 de mourir en accouchant, contre 1 sur 160 en Amérique latine et dans les Caraïbes, et 1 sur 280 en Asie de l'Est. En Afrique, la proportion des naissances assistées par un personnel de santé qualifié ont montré un changement très minimal dans les années 1990, de 40% en 1990 à 44% en 2000. Au taux actuel, la couverture ciblée de 85% des naissances assistées par des intervenants qualifiés en matière de santé ne sera pas atteinte à l'horizon 2015. C'est une préoccupation de genre

### **VIH/sida, paludisme et tuberculose**

Selon les dernières statistiques sur l'épidémie mondiale du VIH/sida, publiées par ONUSIDA/OMS en décembre 2004, le nombre total de décès par le sida dans le monde en 2004 était de 3,1 millions, et l'Afrique comptait pour 2,3 millions ou 74,2% de tous les décès par le sida dans le monde. En décembre 2004, les femmes comptaient pour 47% de toutes les personnes vivant avec le VIH à travers le monde, et 57% en Afrique. Il est estimé que cinq millions de personnes dans les pays à revenu faible et moyen n'ont pas de médicaments contre le sida, qui pourraient sauver leurs vies. Cependant, il est noté que même dans les pires cas, il n'est pas attendu que le nombre de décès reliés au sida mènent à des déclin de la population, parce que la fertilité dans ces pays est élevée. En Afrique, le VIH/sida approfondit et fait propager la pauvreté, inversant le développement humain, réduisant la productivité de la main d'œuvre et sapant la capacité des gouvernements à fournir les services essentiels. La pandémie du VIH/sida, la pauvreté, et les taux élevés de mortalité maternelle posent des menaces sérieuses à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes. Les femmes constituent le plus grand pourcentage des personnes infectées et affectées par la pandémie, constituant plus de 60% des adultes et 75% de toutes les jeunes personnes vivant avec le VIH en Afrique. Elles assument également la plus grande partie de la prise en charge des malades et des nombres toujours croissants d'enfants orphelins avec un soutien minimum de l'état, et deviennent vulnérables à cause de l'exposition sans protection.

Le **paludisme** est également une cause majeure de la morbidité et de la mortalité en Afrique tropicale, et plusieurs pays ont progressé dans la prévention et la lutte, en utilisant des moustiquaires imprégnés. Les estimations basées sur les cas de paludisme

signalés à l'OMS montrent que près de 90 pour cent se produisent en Afrique, la plupart des décès étant parmi de jeunes enfants. Les taux de décès sont les plus hauts parmi les enfants de moins de cinq ans. En 2000, il y a eu 906.000 décès dans le monde, dont 880.000 en Afrique. Les efforts anti-paludisme mettent l'accent aujourd'hui sur la réduction de l'exposition humaine et la réduction des effets sur la santé de ceux qui deviennent infectés. La **tuberculose**, à cause de son lien avec le VIH, est entrain de ressurgir, et devient une préoccupation majeure de la santé publique dans les pays frappés par la pandémie du VIH/sida.

### **Groupe III. Emploi / migration de la main d'œuvre**

L'OIT indique qu'en 2007, 1,2 milliard de femmes à travers le monde travaillaient, près de 200 millions ou 18,4 pour cent de plus qu'il y a dix ans. Cependant, le nombre de femmes au chômage a également augmenté de 70,2 à 81,6 millions pendant la même période, et en 2007, les femmes au niveau mondial avaient toujours une plus grande probabilité d'être au chômage que les hommes. Pour les femmes qui trouvent du travail, elles sont souvent limitées à travailler dans les secteurs moins productifs de l'économie -- travail de sexe -- et dans des groupes définis qui comportent un risque économique supérieur et une probabilité inférieure de satisfaire les caractéristiques qui définissent le travail décent, y compris l'accès à la protection sociale, les droits de base et une voix au travail. Aussi, à cause du type de travail où les femmes peuvent trouver un emploi (en termes de secteur et de position), elles gagnent souvent moins d'argent que les hommes. L'égalité totale entre les hommes et les femmes en termes de marché du travail n'a pas encore été atteinte. Le fait est que le travail décent pour les hommes et les femmes est le seul moyen durable de sortir de la pauvreté. En effet, une nouvelle cible a été récemment introduite dans les Objectifs du millénaire pour le développement, appelant à l'emploi total et productif et le travail décent pour tous ».

Le travail décent pour les femmes est une condition préalable pour le développement économique puisque, à long terme, les économies ne peuvent pas se permettre d'ignorer une ressource inexploitée comme celle qui pourrait être offerte par la main d'œuvre féminine. Les politiques d'emploi des gouvernements africains doivent être engendrées et conçues à nouveau pour plus d'inclusion, de visibilité et de voix de femmes et d'hommes dans les politiques d'emploi : Politiques actives du marché de travail, politiques de paie et de carrière. Il existe une préoccupation concernant le genre

Il y a, en rapport avec les questions de travail, des questions reliées **de migration internationale, de trafic d'êtres humains et de drogue** auxquelles fait face le continent, exigent une réponse urgente, collective et continentale. Le trafic de femmes et d'enfants à travers les frontières et la migration à grande échelle des jeunes personnes, qui sont la population active pour les pays, créent une sérieuse préoccupation, parce qu'ils montrent les disparités entourant la main d'œuvre pauvre du secteur public et privé, les violations et la non-conformité aux normes de protection des instruments des droits de l'homme, droits de l'enfant et droits des femmes. Le support pour les perspectives de genre de la question de politique de travail à l'UA est stratégique et renforce l'intégration et la coopération pour améliorer le développement en Afrique. Il existe une réelle préoccupation concernant le genre.

**La violence basée sur le genre** et la violence sexuelle/viol des femmes et enfants en Afrique est en augmentation, et nécessite des actions de politique pour la prévention, l'éradication et les services pour les soins et le soutien des femmes reste un problème sérieux dans tous les pays africains. Le taux élevé de cas de viol, ainsi que les autres formes d'abus physique et psychologique des femmes et des petites filles, sont des preuves qui ont été signalées, et dans la plupart des pays, des actions juridiques et parlementaires sont entrain d'être prises. Au niveau régional, l'Union africaine (UA) a créé la Commission africaine sur les droits de l'homme et des peuples dans le cadre de la Charte africaine sur les droits de l'homme et des peuples. Les Chefs d'Etat et de gouvernement africains, dans leur Déclaration solennelle de juillet 2004, ont également convenu de lancer, avant une année, une campagne pour l'interdiction systématique de l'abus des petites filles comme épouses et esclaves sexuelles.

Les systèmes de justice pénale, de sûreté et de sécurité commencent aujourd'hui à aborder cette crise d'une manière tenant compte du genre. Elle continuera à être un défi majeur, particulièrement parce qu'elle est aggravée par sa relation avec la pauvreté et le

VIH/sida. La violence basée sur le genre (GBV) et la violence basée sur le sexe (SBV) ont des racines sociales plus profondes, puisqu'elles existent déjà dans la société, et sont uniquement aggravées dans les situations de guerre/conflit. Cela devient nécessaire d'avoir des informations basées sur des preuves concernant les différentes pressions placées sur les hommes, qui ont pour résultat des réactions violentes ainsi que la nécessité pour les hommes/garçons d'assumer la responsabilité pour leurs actions. Il existe une préoccupation concernant le genre.

### **Autonomisation économique, commerce/secteur informel, Accords de partenariat économique**

La féminisation de la pauvreté, particulièrement parmi les femmes rurales pauvres, est un facteur clé entravant la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes. Les femmes africaines travaillent dur, mais ne gagnent pas de revenu, parce qu'elles sont illettrées et inexpertes. Pourtant, l'éducation et la participation significative dans les activités économiques ont été soulignées comme éléments clé pour la réduction de la pauvreté. Les droits inégaux entre les femmes et les hommes concernant les droits à la propriété reflétés dans la propriété, le contrôle, l'accès et l'exploitation limités par les femmes des ressources matérielles et les bénéfices psychosociaux continuent à paralyser les femmes. La pauvreté féminisée émanant de politiques et programmes a marginalisé les droits humains des femmes, particulièrement celles dans les situations de conflit. Depuis les années 1990, la réduction de la pauvreté en Afrique a généralement été principalement entravée par la faible performance économique, l'agitation politique et les conflits civils, les changements environnementaux et climatiques, la distribution de revenus hautement **inégaux**, causant la croissance économique entravée et le désarroi pour les personnes, particulièrement les femmes, à cause des économies structurées sur le genre et pourtant le travail total de femmes n'est pas reconnu dans les données économiques. L'autonomisation économique des femmes est le secteur le plus pauvre pour les programmes de développement national. Le défi pour la plupart des nations en Afrique est la manière d'ajouter de la valeur au travail des femmes, qui est situé dans le secteur informel et le lier aux données macroéconomiques. Les femmes doivent être incluses dans les Opportunités d'investissement, avoir accès aux Marchés mondiaux pour être en compétition avec leurs produits pour le revenu (CNUCED, Déclaration d'Accra d'avril 2008). Il existe une préoccupation concernant le genre.

Les **partenariats économiques** sont des partenariats publics et privés dédiés pour faciliter le développement économique et les opportunités d'affaires. Il existe un plan pour créer une zone de libre échange (ZLE) entre l'Union européenne et les pays d'ACP. Il y a une réponse au criticisme continu que les accords commerciaux préférentiels non réciproques et discriminatoires offerts par l'UE sont compatibles aux règles de l'OMS. Les APE sont un élément clé de l'Accord de Cotonou, le dernier accord dans l'histoire de la Coopération de développement de l'ACP-UE et doivent entrer en vigueur en 2008. Les Organes de l'UA, les CER et les Etats membres ont besoin de plus de connaissances et de perspective pour comprendre ce qui est nécessaire pour conclure les APE dans des groupements régionaux (Annexe ...). Les pays d'ACP sont groupés en six groupements régionaux dans lesquels ils pensent conclure des APE avec l'Union européenne. Ces accords doivent être créés et les femmes entrepreneurs doivent être incluses dans les processus de décision et les opportunités pour le renforcement des capacités, la base de connaissances sur les environnements d'affaires, la création d'emploi et le partage des informations de recherche sur les nouvelles affaires comme le marquage, les nouvelles opportunités de marché comme l'acte de Croissance et d'opportunités de l'Afrique (AGOA) et les dernières opportunités des PME. Les femmes ne sont pas incluses dans ces accords. Il existe une préoccupation concernant le genre

## **CLUSTER XII. GROUPE IV : AGRICULTURE, SECURITE ALIMENTAIRE, ENVIRONNEMENT (EAU, ASSAINISSEMENT ET SYSTEMES DE SAVOIR INDIGENE), FEMMES ET SECURITE ALIMENTAIRE**

Les femmes représentent le plus gros de la production agricole, qui est la base de la plupart des économies africaines. Elles ont le savoir indigène concernant les systèmes d'exploitation agricole, sont responsables de la sécurité alimentaire, de l'utilisation de la nourriture et d'autres besoins sociaux - eau, énergie/carburant, assainissement au

niveau des ménages, nécessaires pour la reproduction et la maintenance du capital humain de l'Afrique.

Les femmes sont également affectées par les lois discriminatoires d'héritage et de propriété à cause des préjugés sexistes. Les femmes agricultrices ne sont simplement pas dans le programme conventionnel de l'agriculture, elles ne possèdent pas de terre arable ni les autres intrants agricoles qui les rendront compétitives par rapport à leurs homologues hommes. En effet, elles souffrent de l'exclusion sociale, et sont coincées dans les systèmes hautement patriarcaux qui les contrôlent et leur refusent l'opportunité d'avoir le pouvoir et de prendre les décisions clé de leur vie. Les données basées sur les preuves confirment que les femmes africaines possèdent moins de 1% de la masse continentale de l'Afrique, et les femmes agricultrices reçoivent uniquement 1% du crédit total à l'agriculture, et ont moins de droits économiques et un accès inférieur aux opportunités économiques, y compris les terres et les facilités de crédit. Les femmes agricultrices ne reçoivent pas de subventions, et n'ont pas la technologie appropriée. Elles ne déterminent pas les prix des aliments, mais sont les gestionnaires des finances du ménage, et gèrent l'inflation dans les prix alimentaires. La différence la plus cruciale entre les hommes et les femmes est que les femmes agricultrices ne sont pas incluses dans le secteur commercial, ni dans les processus de décision publique pour que leurs besoins soient considérés, puisqu'elles traitent de l'inflation du coût des aliments et des décisions sur la sécurité alimentaire de la famille. Logiquement, elles ne sont pas dans les mécanismes d'affectation des budgets, mais les femmes, en raison de leurs rôles multiples en tant que soignantes, mères et consommatrices, ont des besoins spéciaux. Il s'agit d'une préoccupation

#### **Femmes et environnement**

Les problèmes de genre relatifs à l'environnement en Afrique sont axés sur l'utilisation et la préservation des ressources comme le bois, l'eau, la terre et l'assainissement/la santé des ménages et communautés. Dans l'Afrique rurale, les femmes sont les principales moissonneuses du bois de chauffage pour l'énergie des ménages, celles chargées de ramener de l'eau pour l'utilisation domestique et l'utilisation des aliments. Dans la division actuelle du travail, les hommes sont plus intégrés que les femmes dans l'exploitation commerciale des ressources de l'environnement. Les femmes luttent pour avoir l'eau et l'énergie des ménages, et ont besoin de politique et de programmes sur la dégradation de l'environnement, le reboisement et la protection, qui considèrent les besoins des femmes ainsi que leur inclusion dans les conseils de décision sur la base de la pratique de la parité 50/50 entre les hommes et les femmes. Les femmes ont besoin de voix plus fortes sur les problèmes de l'environnement. Les femmes leaders - défenseurs existantes doivent parler d'une voix plus forte sur ces problèmes sur le continent. Les Evaluations de l'impact sur l'environnement doivent réparer l'impact sur les femmes en tant qu'utilisatrices et bénéficiaires des politiques et programmes. Il est nécessaire d'avoir des programmes d'éducation reliés à la durabilité de l'environnement, ainsi que des politiques et programmes pour fournir des sources d'énergie alternative et pour garantir la disponibilité de l'eau potable, qui contribuerait à la santé, mais qui permettrait également d'alléger le fardeau des femmes. Il existe une préoccupation concernant le genre.

### **CLUSTER XIII. GROUPE V : TIC, COMMUNICATION, TRANSPORT**

Les **technologies de la communication**, téléphone, Internet, sont une infrastructure pour fournir les informations et les données opportunes dans le monde numérique d'aujourd'hui. En tant que telles, elles jouent un rôle capital dans le développement économique, mais également comme catalyseur dans le développement humain et social. Les technologies de la communication sont également importantes pour la distribution de portraits alternatifs, équilibrés et équitables des femmes et leur potentiel. L'un des plus grands défis auxquels font face les décideurs en TIC est de mettre au point des politiques de TIC de façon à ce qu'elles servent les besoins sociaux et économiques de développement pour les femmes, les hommes et les jeunes à parts égales. Mais ceci n'est pas entrain de se produire.

La question des perspectives de genre dans les politiques de télécommunications, de diffusion et de poste est l'un des aspects les plus importants de la restructuration et de la planification dans le secteur des communications. Il est contreproductif de négliger



les dimensions de genre pendant la planification et la prise de décisions stratégiques sur les politiques numériques/TI pour le développement. Permettre les perspectives de genre des politiques dans la communication signifie comprendre parfaitement comment les femmes et les hommes ont été socialisés différemment, et par conséquent, comprendre les impacts différentiels de la politique sur les femmes et les hommes.

Les femmes doivent participer à l'élaboration d'informations et de politiques dirigées par les TIC. L'objectif du secteur des TIC et des défenseurs de l'équité entre les hommes et les femmes est l'entière participation des femmes en tant que partenaires égales dans la conception et la mise en œuvre des politiques (particulièrement les médias) pour arrêter de donner une image négative et dégradante des femmes et filles africaines. Ceci signifie la promotion des images positives des femmes qui réussissent, mentors et femmes autonomisées à travers les compétences électroniques. L'élaboration de politiques régionales de soutien ; Politiques de concurrence ; Politiques de télécommunications et information et la propriété intellectuelle et les connaissances est hautement recommandée pour faire avancer la culture des TIC.

Le **transport** est une infrastructure physique essentielle qui facilite la circulation harmonieuse et libre des personnes, biens et services sur le continent. Une politique commune de transport et de communication, un cadre légal et réglementation, mécanismes de réseau d'autoroutes, options de mode de voyage --route, chemins de fers, avion, et conditions préalables essentielles pour l'intégration continentale. Les perspectives de genre pour ces conditions sont cruciales... Les mécanismes pour suivre l'inconduite, l'abus et le contrôle excessifs aux frontières doivent être mis en place pour permettre l'implication des femmes. Sans cela, les femmes deviennent vulnérables, particulièrement aux abus reliés à la sexualité, comme le VIH/sida, le viol et même les grossesses non désirées. Les systèmes régionaux de transport sont une infrastructure nécessaire pour la sécurité des femmes.

Ces problèmes et d'autres reflètent ce qui se produit dans l'environnement africain, et la nécessité pour une perspective de genre par les Organes de l'UA. Les CER et les Etats membres pour réaliser la vision des 850 millions de citoyens atteignant la dignité humaine, la prospérité et l'Afrique pacifique

## Annexe C

## GLOSSAIRE DES TERMES

Appréciation	Souvent utilisé comme synonyme d'évaluation, et parfois recommandé pour les approches qui donnent des mesures, sans faire de jugement sur les mesures.
Données de base	L'ensemble de conditions qui existent au début d'un programme/projet Les résultats sont mesurés ou appréciés par rapport aux données de base et souvent reliés aux indicateurs de performance
CEDAW	La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes (CEDAW) fournit la base pour réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes en garantissant l'accès des femmes, et les opportunités égales, dans la vie politique et publique ; et les états parties ont convenu de prendre les mesures appropriées, y compris la législation et les mesures spéciales temporaires de façon à ce que les femmes puissent jouir de leurs droits humains et de leurs libertés fondamentales
Développement	Un processus avec des dimensions économiques et sociales qui nécessite des changements quantitatifs dans les agrégats tels que le Produit national brut, ainsi que les changements dans les structures institutionnelles, sociales et administratives (Todaro, 1989), avec l'objectif de parvenir à l'avancement matériel et social de la population. Il est également considéré comme libérateur pour les personnes (Sen, in Saam, 2002).
Autonomisation	Le processus de créer et de renforcer les capacités pour exercer le contrôle sur sa propre vie à travers les choix étendus. L'autonomisation est liée à la confiance en soi, les connaissances, les compétences, les attitudes et la voix. Elle dépend de l'initiative de l'individu, qui est appuyée par le changement institutionnel
Evaluation	Un exercice limité dans le temps, qui vise à évaluer systématiquement et objectivement la pertinence, la performance et le succès des programmes et projets en cours et achevés.
Genre	Les différences entre les hommes et les femmes, garçons et filles sur le plan social et culturel, qui leur donne des valeurs, des opportunités et des chances inégales dans la vie (Kabeer, 2003). Il réfère également aux caractéristiques, capacités et attentes typiquement masculines et féminines concernant la manière de laquelle les femmes et les hommes devraient se comporter dans la société. Ces caractères sont limités dans le temps et changeables.
Analyse de genre	Appréciations qualitatives et quantitatives pour déterminer les impacts différentiels des activités de développement sur les femmes et les hommes et l'effet des rôles et responsabilités du genre sur les efforts de développement, et pour suivre les explications historiques, politiques, économiques, sociales et culturelles de ces différentiels (McGregor and Basso, 2001)
Sensibilité aux différences entre les sexes	La reconnaissance des différences dans les intérêts, besoins et rôles des femmes et des hommes dans la société, et les différences qui en résultent dans le pouvoir, le statut et les privilèges. Cela signifie également la capacité d'identifier les problèmes survenant de l'injustice et de la discrimination contre les femmes.
Indifférent au genre	La situation où les impacts potentiellement différentiels d'une politique sur les hommes et les femmes sont ignorés

Budget de genre	Une méthode de budgétisation qui analyse l'incidence des budgets sur les hommes et les femmes et les filles et garçons. La budgétisation de genre contient des analyses des impacts de revenus et de dépenses, de façon à éviter ou corriger les déséquilibres entre les hommes et les femmes.
Discrimination fondée sur le sexe	Traitement différentiel des personnes sur la base du sexe
Division du travail selon le sexe	Différents rôles de travail assignés par la société aux hommes et aux femmes. Par exemple, les femmes ont tendance à être engagées pour le travail domestique impayé, les emplois à petit salaire, de statut inférieur dans le secteur informel, alors que les hommes tendent à être employés dans le secteur formel, et à un salaire supérieur.
Egalité entre les hommes et les femmes	L'absence de discrimination sur la base du sexe dans l'affectation des ressources ou bénéfices, ou dans l'accès aux services
Équité entre les hommes et les femmes	Équité et justice dans la distribution des bénéfices et responsabilités entre les hommes et les femmes
Fossé entre les hommes et les femmes	Une différence dans n'importe quel aspect du statut socioéconomique des femmes et des hommes, survenant des différents rôles sociaux attribués par la société aux femmes et aux hommes
Problèmes/préoccupations de genre	Un problème/préoccupation de genre survient quand il y a une divergence, une discrimination et une injustice
Indicateur de genre	Un indicateur captant les changements relatifs au sexe dans la société à travers le temps, et par rapport à une norme (Beck, in Taylor, 1999)
Intégration du genre	Le processus d'évaluer les implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. <b><i>C'est une stratégie pour faire des préoccupations et expériences des femmes et des hommes une dimension intégration de la conception, mise en œuvre, suivi et évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, de façon à ce que les femmes et les hommes puissent en bénéficier à parts égales, et que l'inégalité ne soit pas pratiquée. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes (ECOSOC, juillet 1997)</i></b>
Sans considération de sexe	L'hypothèse que les politiques, programmes et interventions de projet n'ont pas de dimension de sexe, et par conséquent affectent les hommes et les femmes de la même manière. Dans la pratique, les politiques destinées à être sans considération de sexe peuvent être indifférentes au sexe
<b><i>Politique en matière de genre</i></b>	<b><i>Politique d'une organisation qui intègre le genre dans le courant dominant de ses activités de programme, où la politique désigne également les dispositions institutionnelles, responsabilités, fonctions de gestion et outils/directives pour l'intégration</i></b>
<b><i>Relations de genre</i></b>	<b><i>Relations entre les hommes et les femmes en termes d'accès aux ressources et prise de décision et les positions relatives des hommes et des femmes dans la division des ressources, responsabilités, avantages, droits, pouvoir et privilèges.</i></b>
Sensibilité au genre	Un état d'esprit où les personnes reconnaissent ou sont conscientes d'une discrimination fondée sur le sexe, qui empêche de jouir des droits humains. C'est une compréhension et une considération de routine des facteurs sociaux, culturels et économiques à la base de la discrimination basée sur le sexe

Stéréotypes sur les hommes et les femmes	Portait constant dans les médias, la presse ou dans le système d'éducation, des femmes et des hommes occupant certains rôles selon la division du travail par sexe interprétée socialement et les attentes dans le comportement (Banque africaine de développement, Politique de genre)
Systèmes de genre	Les systèmes qui définissent les attributs, les rapports, les hiérarchies, les privilèges, les sanctions et l'espace dans lequel les hommes et les femmes sont organisés. Dans la plupart des communautés en Afrique, les femmes sont dominées par les hommes à travers le pouvoir patriarcal, qui a été un privilège traditionnel et historique pour les hommes
Formation sur le genre	Fourniture d'expériences et de compétences d'apprentissage officiel pour augmenter les compétences d'analyse et de sensibilité sur le genre, qui servent à reconnaître et à répondre aux problèmes de genre dans le processus de programmation. La formation peut inclure les trois dimensions de politique : Introduire les concepts et l'analyse de genre, le professionnel : Fournir au personnel des compétences de « comment faire » et le personnel : Défier les attitudes et stéréotypes de genre d'une personne
Besoins pratiques	Besoins liés aux rôles, comme la reproduction, la production et la communauté, que les hommes et les femmes ont actuellement, et qui ne changent pas nécessairement leur position relative dans la société
Travail productif	Travail exécuté pour la production des biens et services destinés pour le marché.
Sexe	L'état biologique d'être male ou femelle. Le sexe n'est pas égal au genre.
Intérêts stratégiques	Ceux qui aident la société à atteindre l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes. La satisfaction des besoins stratégiques de genre améliore le statut des femmes en rapport avec les hommes  Autonomisation des femmes : Répondre à la discrimination et à l'oppression contre les femmes en concevant des programmes et des stratégies qui augmentent les capacités, opportunités, accès et compréhension par les femmes de leurs droits humains, créer des conditions pour elles pour devenir agents de leur propre développement, et être en mesure de trouver des solutions durables pour le changement au niveau personnel, familial et à celui de la société civile. Les femmes peuvent alors contribuer à la réduction de la pauvreté, améliorer la nutrition et les soins de santé, surveiller la survie de l'empêcher, prévenir le VIH/sida, arrêter les pratiques culturelles nuisibles, et aller à l'école librement, sans coercition.