

**LE PRESIDENT DU FASO,
PRESIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES**

- VU** la Constitution ;
- VU** le décret n° 2007-349/PRES du 04 juin 2007 portant nomination du Premier Ministre ;
- VU** le décret n°2010-105/PRES/PM du 12 mars 2010 portant remaniement du Gouvernement ;
- VU** le décret n° 2006-625 PRES/PM/MPF du 15 décembre 2006 portant
organisation du Ministère de la promotion de la femme ;
- VU** le décret n°2007-424/PRES/PM/SGG-CM du 13 juillet 2007 portant attributions des membres du
Gouvernement ;
- VU** le décret n° 2009-672/PRES/PM/MEF/MPF du 7 octobre 2009 portant adoption du document de
Politique nationale genre ;
- Sur** rapport du Ministre de la promotion de la femme ;
- Le** Conseil des Ministres entendu en sa séance du 15 décembre 2010 ;

DECRETE

ARTICLE 1 : Est adopté le document du plan d'action opérationnel de la Politique nationale genre (2011-2013) dont le texte est joint en annexe au présent décret.

ARTICLE 2 : Le Ministre de la promotion de la femme est chargé de l'exécution du présent décret.

Ouagadougou, le 21 février 2011

Blaise COMPAORE

Le Premier Ministre

Tertius ZONGO

Le Ministre de la promotion de la
femme

Céline M. YODA/KONKOBO

-

PLAN D' ACTIONS OPERATIONNEL DE LA POLITIQUE NATIONALE GENRE (2011-2013)

Version définitive

SIGLES ET ABREVIATIONS

AAS : Association African Solidarité
ACDI : Agence Canadienne de Développement International
ACFIME/CREDO : Agence Communautaire pour le Financement de la Micro Entreprise
AFEB: Association des Femmes élus du Burkina
AFJB : Association des Femmes Juristes du Burkina Faso
AFSCIB : Association des Femmes Scientifiques du Burkina
AI: Alphabétisation Initiale
APE: Association des Parents d'Elèves
ARV: Anti – Rétro Viraux
ASDI: Agence Suédoise de Coopération Internationale au Développement
AUE : Association des Usagers de l'Eau
BTP : Bâtiment et Travaux Publics
CAO : Congrès Africa Obota
CBDF : Coalition Burkinabé pour les Droits de la Femme
CCG : Cadre de Concertation Genre
CCRD : Cadre de Concertation Régional pour le Développement
CEDEF : Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'égard des Femmes
CEP : Certificat d'Etudes Primaires
CGD : Congrès pour la Gouvernance Démocratique
CIOS PB : Congrès national d'information, de l'Orientation Scolaire et Professionnelle, et des Bourses
CIPD : Conférence Internationale sur la Population et le Développement
CM : Cours Moyen
CNLPE : Comité National de Lutte Contre la Pratique de l'Excision
COAFEB : Coordination des Associations Féminines du Burkina
COCOP/Genre : Conseil Communal pour la Promotion du Genre

CONAD : Conférence Nationale sur la Décentralisation
 CONAPGenre : Conseil National pour la Promotion du Genre
 COREP/Genre : Conseil Régional pour la Promotion du Genre
 CP : Cours Préparatoire
 CREDO : Christian Relief and Development Organization
 CRIGCED: Centre de Recherche et d'Intervention sur le Genre et Développement
 CSLP : Cadre Stratégique de Lutte contre la pauvreté
 CSLS : Cadre Stratégique de Lutte contre le Sida
 CST: Comité de Suivi Technique
 CVD : Comité Villageois de Développement
 DAAF : Direction des Affaires Administratives et Financières
 DED : Deutscher Entwicklungsdienst/Service Allemand de Développement
 DEP : Direction des Etudes et de la Planification
 DGEP : Direction Générale de l'Economie et de la Planification
 DPEF: Direction de la Promotion de l'Education des Filles
 DRCEF : Direction du Renforcement des Capacités et de l'Expertise Fféminine
 DRDP : Direction de la Recherche Didactique et Pédagogique)
 DRH : Direction des Ressources Humaines
 FAWE: Forum for Africa Women Educationalist
 FCB: Formation Complémentaire de Base
 FCG : Fonds Commun Genre
 FED: Fonds Européen de Développement
 FESCIFA: Femmes Scientifiques du Faso pour la Promotion dDe l'Education Scientifique et Technologique des

Femmes

FNUAP: Fonds des Nations Unies pour la Population
 IDH : Indice de Développement Humain
 IDISA : Indice de Développement des Inégalités de Sexe en Afrique
 INA : Institut National d'Alphabétisation
 INSD : Institut National de la Statistique et de la Démographie
 IPH : Indice de Pauvreté Humaine
 IST : Infection Sexuellement Transmissible
 MAEP : Mécanisme Africain d'Evaluation entre par les Pairs
 MAHRH : Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques
 MASSN : Ministère de l'Action Sociale et de la Solidarité Nationale
 MATD : Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation
 MEBA: Ministère de l'Enseignement ducation de Base et de l'Alphabétisation
 MESSRS : Ministère des Enseignements Secondaires, Supérieurs et de la Recherche Scientifique
 MJE : Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
 MPDH : Ministère de la Promotion des Droits Humains
 MS : Ministère de la Santé
 MSECUCU : Ministère de la Sécurité
 NDI: National Democratic Institute
 OMD: Objectifs du Millénaire pour le Développement
 OMS : Organisation Mondiale de la Santé
 ONUSIDA : Programme Commun des Nations Unies sur Le VIH/SIDA

ONG : Organisation Non Gouvernementale
 OSC : Organisation de la Société Civile
 PADS : Plan d'Actions du Développement de la Santé
 PAO/PNG : Plan d'Action Actions Opérationnel/Politique Nationale Genre
 PDDDEB: Plan Décennal de Développement de l'Education de Base
 PFU : Participation Financière des Usagers
 PIB: Produit Intérieur Brut
 PM : Premier Ministère
 PNDS : Programme National de Développement Sanitaire
 PNG : Politique Nationale Genre
 PNUD: Programme des Nations Unies pPour le Développement
 PPTE: Pays Pauvres Très Endettés
 PROSAD/GTZ : Programme de coopération Santé sexuelle/Droits Humains
 PSDP : Plan Stratégique de Développement du Parlement
 PTF : Partenaire Technique et Financier

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

PTMF: Plateforme Multifonctionnelle.
 RAJS/BF: Réseau Africain Jeunesse, Santé et développement au Burkina Faso
 RECIF/ONG: Réseau de Communication et d'Information pour les Femmes dans les ONG
 REFAMP : Réseau des Femmes Africaines Ministres et Parlementaires
 RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitat
 SCADD : Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable
 SG: Secrétaire Générale
 SIDA : Syndrome d'Immuno-Déficience Acquis
 SNV: Schweizerische Normen – Vereinigung/Organisation Néerlandaise de Développement
 SONU : Soins Obstétricaux et Néonataux d'Urgence
 SP/CNLS : Secrétariat Permanent/ Comité National de lutte contre le SIDA
 SP/CONAD: Secrétaire Permanent/Conférence Nationale sur la Décentralisation
 SP/CONAP/Genre : Secrétariat Permanent du Conseil National pour la de Promotion du Genre
 SPONG : Secrétariat Permanent des ONG
 TBA: Taux Brut d'Admission Taux Brut d'Alphabétisation
 TBS: Taux Brut de scolarisation
 TIC : Technologies de l'Information et de la Communication
 UE: Union Européenne
 UEMOA : Union Economique et Monétaire Ouest Africain
 UNDAF : United Nations Development Assistance Framework
 UNFPA : United Nations Population Fund
 UNICEF: Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
 VIH: Virus d'Immunodéficience Humaine
 WILDAF: Women in Law and Development in Africa

RESUME EXECUTIF

Au Burkina Faso, les inégalités de genre touchent tous les domaines et les secteurs de la vie sociale, économique et politique. Les statistiques récentes montrent la persistance des inégalités et leurs incidences négatives sur le niveau des indicateurs nationaux de développement humain, ainsi que sur les performances du pays pour l'atteinte des OMD (Objectifs du Millénaire pour le Développement).

Dans ce contexte, le gouvernement a adopté, en juillet 2009, une Politique Nationale Genre. (PNG) La vision qui sert de fondement à cette politique est la construction d'« *une société débarrassée de toutes les formes d'inégalités et d'iniquités de genre, et qui assure, à l'ensemble de ses citoyens et citoyennes, les sécurités essentielles pour leur épanouissement social, culturel, politique et économique* ». Elle s'appuie sur l'étude Prospective BURKINA 2025, qui envisage un projet de société où les hommes et les femmes jouissent des mêmes droits fondamentaux, et une société de paix et de solidarité débarrassée de toute forme de discrimination et d'exclusion.

La PNG permet de concrétiser les engagements pris par le gouvernement en ratifiant les conventions internationales et régionales favorables aux droits des femmes et à l'égalité entre les sexes (Convention contre l'élimination de toutes les formes de Discriminations à l'égard des femmes : CEDEF, Beijing, OMD Maputo, Conférence Internationale sur la Population et le Développement : CIPD, etc.), et les politiques nationales de développement (Cadre Stratégique de lutte contre la Pauvreté : CSLP, Plan Décennal de Développement de l'Education de Base : PDDEB, Programme National de Développement Sanitaire : PNDS, Stratégie de Croissance Accéléré et de Développement Durable 2011-2015: SCADD en élaboration).

L'opérationnalisation de la PNG va se faire à travers des plans d'actions triennaux glissants dont la mise en œuvre incombe à l'ensemble des acteurs du développement national que sont : les ministères sectoriels (services centraux et déconcentrés), les institutions publiques et privés, les collectivités locales, les Organisations de la Société Civile (OSC) avec le concours des Partenaires Techniques et Financiers (PTF). Le premier Plan d'Actions Opérationnel 2011-2013 est l'objet du présent document.

Dans le cadre de l'élaboration de ce plan opérationnel triennal, plusieurs défis ont été identifiés comme étant des préalables à considérer au cours des trois premières années de mise en œuvre de la PNG. Ce sont notamment:

- l'appropriation sociale de la Politique Nationale Genre et de son Plan d'Actions Opérationnel grâce à l'instauration progressive d'une culture de l'égalité entre les sexes dans la société ;
- le renforcement des capacités institutionnelles pour l'intégration effective de l'égalité entre les sexes dans la vie et les actions des différentes organisations de développement ;
- la diffusion de la vision harmonisée du concept genre et des approches pratiques de mise en œuvre ;

- le renforcement des capacités techniques en genre pour la création d'une masse critique d'agents de développement constituant une expertise nationale compétente et suffisante pour assurer l'accompagnement de la mise en œuvre du Plan d'Actions Opérationnel de la Politique Nationale Genre (PAO/PNG) à tous les niveaux ;
- l'instauration d'un partenariat dynamique entre les acteurs et la synergie intersectorielle pour des actions transversales et communes ;
- la mobilisation de ressources financières suffisantes pour des actions structurantes et durables à même de favoriser le changement des comportements sociaux discriminatoires dans la société.

Le but ultime du PAO/PNG 2011-2013 est de contribuer à créer les conditions d'une meilleure coordination en vue d'assurer l'efficacité des actions entreprises au plan national en faveur de l'égalité entre les sexes. Il s'agira essentiellement de mettre en place les conditions et moyens essentiels permettant d'accélérer la transformation des mentalités ainsi que des pratiques sociales et institutionnelles qui génèrent et perpétuent les inégalités entre les hommes et les femmes dans la société burkinabé. Ce premier plan d'actions triennal vise aussi à consolider les acquis de plusieurs décennies d'action pour promouvoir, protéger et défendre les droits fondamentaux des hommes et des femmes dans le processus de développement du pays.

Le PAO/PNG comporte cinq programmes qui ont été formulés en tenant compte des axes stratégiques de la PNG et de la durée limitée de l'échéance du plan. Ces programmes sont focalisés sur :

- i) la promotion d'une culture de l'égalité entre les sexes dans la société burkinabé
- ii) la promotion de l'équité d'accès/contrôle des hommes et des femmes aux ressources et revenus ;
- iii) la promotion de l'institutionnalisation et de l'intégration du genre au sein des structures et institutions à tous les niveaux ;
- iv) le développement du partenariat et de la synergie d'action entre les acteurs ;
- v) le renforcement des capacités des acteurs.

Le plan opérationnel décrit également la stratégie globale de mise en œuvre du PAO/PNG, les mécanismes de financement ainsi que les stratégies de mobilisation des ressources aux niveaux national et international. Il est aussi fait mention de la stratégie globale de mise en œuvre ainsi que le mécanisme de suivi et d'évaluation.

INTRODUCTION

Depuis près de quatre décennies, il est unanimement reconnu par la communauté internationale que l'élimination des inégalités entre les hommes et les femmes constitue une condition essentielle à la réduction de la pauvreté et au développement humain durable.

Conscient de cette réalité, le Burkina Faso a ratifié la CEDEF en 1984 et la Plateforme de Beijing en 1995. Mais, les autorités ont privilégié une approche progressive d'application des dispositions prévues dans ces conventions pour promouvoir les droits des femmes dans la société. Les mesures et actions engagées jusque-là ont été présentées comme étant des préalables indispensables pour préparer la société dans son ensemble à une plus grande ouverture et un respect des droits humains fondamentaux des femmes au même titre que ceux des hommes. C'est ainsi que, depuis la fin des années 1990, l'option a été prise d'œuvrer d'abord pour la promotion de la femme. L'élaboration d'une politique et de deux plans d'actions de promotion de la femme ainsi que leur mise en œuvre illustrent les efforts consentis dans ce domaine.

Mais, en dépit de ces initiatives, les résultats de plusieurs décennies d'activités montrent que les approches utilisées n'ont pas été assez efficaces pour permettre d'atteindre les résultats escomptés en matière de promotion de la femme. En effet, l'étude diagnostique de la situation des inégalités liées au genre (2007) ainsi que les récents rapports d'évaluation des politiques nationales de développement (Ministère de la Promotion de la Femme : MPF, Mécanisme Africain d'Evaluation par les Pairs : MAEP, CSLP, OMD, CIPD) indiquent la persistance des pratiques inéquitables au détriment des femmes et des filles, et cela dans tous les secteurs et domaines considérés (éducation, emploi, santé, justice, Technologies de l'Information et de la Communication : TIC, etc.).

Considérant l'impact de ces inégalités sur les performances nationales en matière de développement, le gouvernement burkinabé a décidé résolument d'appliquer l'approche genre et développement pour promouvoir désormais l'égalité entre les hommes et les femmes dans les actions de développement national. La PNG adoptée en juillet 2009 est, sans conteste l'expression de la volonté politique en faveur d'un développement inclusif et équitable, sans aucune distinction basée sur l'appartenance sexuelle. Pour contribuer à son opérationnalisation, le présent plan triennal a été élaboré.

L'élaboration du plan d'actions triennal 2011-2013 de la PNG s'est déroulée entre avril et juin 2010, avec la participation d'une diversité d'acteurs (ministères, PTF, OSC). Le processus d'élaboration s'est fait en quatre étapes au cours desquelles des

versions successives du document ont été produites et examinées. Une équipe pluridisciplinaire de consultants nationaux a été mandatée pour rédiger les drafts successifs de plan d'actions. Elle était appuyée par un comité interministériel de plus d'une vingtaine de membres, chargé de suivre et orienter les consultants en améliorant les drafts proposés. Pour ce faire, les consultants ont procédé à une collecte de données documentaires en exploitant des documents de référence (PNG, documents de politiques, programmes et projets, rapports divers, etc.). Ces données ont été complétées par des entretiens auprès des personnes ressources au niveau des Ministères, des PTF et des OSC.

Sur la base des informations recueillies, cinq programmes prioritaires ont été proposés pour la période 2011-2013. En plus du résumé exécutif, de l'introduction et de la conclusion qui donnent une vue d'ensemble sur le contenu du document tout en exposant brièvement les éléments qui soutiennent la pertinence de l'élaboration de ce plan d'actions triennal, on distingue les six points suivants :

- le premier point est consacré à l'exposé du contexte et de la justification de la PNG ainsi que les principales orientations. Les données sur la situation des inégalités sont présentées pour donner un aperçu de l'ampleur du problème à résoudre. Un lien est établi entre le contenu de la PNG et les orientations des autres politiques globales et sectorielles en cours de mise en œuvre ou de formulation comme la SCADD. Les défis et principes directeurs du PAO/PNG sont également présentés ;
- le deuxième point porte sur la description des programmes prioritaires proposés pour la période 2011-2013. Les contenus des programmes sont exposés dans des cadres logiques avec les principaux résultats escomptés au terme de la mise en œuvre du PAO/PNG ;
- le troisième point du document traite de la stratégie globale de mise en œuvre du plan d'actions ;
- le quatrième point présente le dispositif institutionnel prévu pour la mise en œuvre du Plan d'actions de la PNG. Les rôles et responsabilités des différents acteurs y sont décrits précisant la contribution attendue des différentes parties prenantes impliquées dans les activités genre au Burkina Faso pour les trois prochaines années ;
- le cinquième point concerne les mécanismes de suivi-évaluation ainsi que des conditions de succès à considérer au cours de l'exécution du plan ; le sixième point est consacré à l'exposé de la stratégie de financement des activités. On y trouve l'estimation des coûts requis pour mettre en œuvre le PAO/PNG.

CONTEXTE ET JUSTIFICATION

1.1. Contexte général

Le Burkina Faso est un pays d'Afrique de l'Ouest, situé dans la zone sub-saharienne. Il a une superficie de **274 200**Km². Entouré par la Côte-d'Ivoire, le Bénin, le Ghana, le Mali, le Niger et le Togo, le pays est entièrement enclavé et n'a pas de débouché maritime. Sa situation climatique se caractérise par une très longue saison sèche et une courte saison de pluies de 3 à 4 mois avec une pluviométrie très aléatoire d'une année à l'autre.

Au plan démographique, le Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH de 2006) a estimé la population totale du pays à 14 017 262 habitants. Elle est composée de 6 768 739 hommes (48,3%) et de 7 248 523 femmes (51,7%), soit un rapport de masculinité de 93 hommes pour 100 femmes.

La population urbaine est estimée à 22,7 % de la population totale, soit 3 181 967 habitants avec respectivement 23,5 % et 22 % d'hommes et de femmes. La ville de Ouagadougou regroupe à elle seule 46,4 % de la population urbaine du pays. Avec un taux de croissance de 3,1%, le Burkina Faso figure parmi les pays dont la taille de la population s'accroît plus rapidement que les ressources disponibles (RGPH 2006).

Ces données démographiques et géographiques ont des incidences importantes sur la situation économique, sociale et politique du pays. En outre, les inégalités entre les hommes et les femmes affectent aussi négativement la situation socioéconomique nationale. Dans les lignes qui suivent, une synthèse des données macro-économiques et sociales désagrégées par sexe est proposée. Ces données sont tirées principalement de l'étude diagnostique réalisée dans le cadre de l'élaboration de la Politique Nationale Genre. Elles permettent de situer le contexte politique, économique et socioculturel dans lequel le présent plan d'actions est élaboré.

➤ *Sur le plan politique et institutionnel*

Depuis 1991, le Burkina Faso est engagé dans un processus de démocratisation marqué par l'organisation régulière des consultations électorales et la mise en place de toutes les institutions républicaines. Cependant, la participation et la représentation des femmes dans les instances de décision politique restent très faibles si on considère les données suivantes :

- Depuis 1997, seules les élections législatives de 2007 ont enregistré le plus fort taux de représentativité des femmes à l'Assemblée Nationale soit 15,32%.

L'Etat burkinabé a décidé de mettre en œuvre la décentralisation. Elle est considérée comme un moyen favorable à la participation des communautés au processus de développement local et un cadre approprié d'intervention aux niveaux national, régional et local. Cette option a été consolidée par la communalisation intégrale concrétisée avec les élections municipales de 2006. Ces élections ont permis de mettre en place des organes de gestion dans 13 régions, 302 communes rurales et 49 communes urbaines. A l'issue de ces élections 17 976 élus locaux ont été portés à la tête des communes et régions. A ce niveau également, la représentation des femmes est limitée avec 35,80% de conseillères municipales est de 35,80% et 23 femmes maires contre 336 hommes, soit un taux de 6%.

Tableau 1 : Sièges occupés au Parlement de 1997 à 2007

| Année | Effectif | | Distribution en % | |
|-------|----------|-----|-------------------|----|
| | F | H | F | H |
| 1997 | 10 | 101 | 09 | 91 |
| 2002 | 13 | 98 | 12 | 88 |
| 2007 | 17 | 94 | 15 | 85 |

Source : Direction des Etudes et de la Planification du Ministère de la Promotion de la Femme

Tableau 2 : Postes électifs au niveau local

| Postes électifs | Effectif | | Distribution en % | |
|---------------------------|----------|--------|-------------------|----|
| | F | H | F | H |
| Conseillers municipaux | 6 400 | 11 400 | 36 | 64 |
| Maires | 23 | 336 | 06 | 94 |
| Premier Adjoint au maire | 38 | 3321 | 11 | 89 |
| Deuxième adjoint au maire | 100 | 259 | 28 | 72 |

Source : Coalition Burkinabé pour les droits des femmes, 2008

- Par ailleurs au niveau des postes nominatifs, on dénombrait en 2008, 7 femmes sur 34 ministres dans l'équipe gouvernementale, soit une proportion de 21%. Le gouvernement actuel compte 6 femmes sur 35 ministres soit une proportion de 17,14%.

On dénombre également trois (3) femmes sur dix sept (17) ambassadeurs soit 18%.

Au niveau des régions on compte deux (2) femmes sur treize (13) gouverneurs (soit 15,38%).

➤ Sur le plan économique

Selon le rapport d'évaluation globale de la mise en œuvre du CSLP pour la période 2000-2009, la situation macro-économique du Burkina Faso est marquée par des performances encourageantes. Mais, ces performances ont été en deçà de l'objectif de 7% de taux de croissance annuelle fixé dans le CSLP. Entre 2000 et 2009 une croissance économique moyenne de 5,1% est enregistrée avec une disparité selon les années.

Malgré les performances économiques observées, l'incidence de la pauvreté n'a pas sensiblement varié. Elle est passée de 46.4 % en 2003 (EBCV, 2003) à 42,1% en 2006 (DGEP, IAP, 2006), dont 48,9% en milieu rural et 20,3% en zone urbaine pour cette dernière année. Selon les données de l'IDH 2009 (0,389), le Burkina Faso reste un des pays les plus pauvres du monde et environ 46% des habitants vivent avec moins d'un dollar par jour. L'incidence et la gravité de la pauvreté sont plus fortes pour les femmes que pour les hommes (52% contre 48%). Il ressort que les femmes connaissent une situation économique très difficile à cause, entre autres, de leur accès inégal aux ressources productives (terre, crédits, équipements, main-d'œuvre, énergie, etc.) et aux revenus.

Au niveau de l'emploi, les statistiques tirées du recensement général de 2006 montrent la précarité de la situation, avec 55,2% de la population totale considérée comme inactive, parmi lesquels figurent 45,8% d'urbains et 62% de ruraux. Les personnes au foyer sont classées dans la catégorie « population inactive » avec une proportion de femmes évaluée à 70,3%. Quant au chômage, il touche 2,3% des actifs avec les composantes suivantes : urbain (9,2%) et rural (0,6%) ; femmes (1,7%) et hommes (2,9%).

➤ Sur le plan social

Au niveau de l'éducation primaire, le diagnostic de base révèle un taux brut de scolarisation (TBS) en 2009 qui se situe respectivement à 72,4 % au niveau national, dont 67,7% chez les filles. L'indice de parité filles/garçons par rapport au TBS est de 0,88 (MEBA, 2009). Le taux de redoublements (2007) est estimé à 12% au niveau global alors qu'il est de 14,95% chez les filles. Par contre, les taux d'abandon sont évalués à 6,53% au niveau de l'enseignement primaire avec un taux de 6,65% chez les filles en 2009. Le constat indique que les filles sont moins nombreuses à achever leur cycle primaire (37,8%). Le taux moyen de réussite au CEP s'établit à 72,7% en 2009 avec respectivement 76,4% chez les garçons et 68,6% chez les filles. Parmi les causes de ces inégalités figurent : l'éducation différenciée des filles et des garçons, la participation des filles aux travaux domestiques, le mariage forcé des filles scolarisées, les grossesses non désirées, etc. Ces problèmes touchent aussi les autres niveaux du système éducatif.

En ce qui concerne l'**alphabétisation**, les données du recensement général (2006) indiquent que l'analphabétisme touche 85,5% des femmes contre 75,1% des hommes.

Au secondaire, en 2008/2009, le TBS des hommes (23,6%) était plus élevé que celui des femmes (16,6%) et l'indice de parité était de 0,70. Dans les régions du Centre et des Hauts Bassins qui abritent les grandes zones urbaines du pays, le TBS était respectivement de 41,3% et de 27,5%.

Dans l'**enseignement supérieur**, en 2008/2009, le TBS se situe à 2,6% et le nombre d'étudiants pour 100 000 hts est de 323; l'étudiant type est un homme (4/5).

Au niveau du secteur de la santé, les statistiques indiquent que l'espérance de vie à la naissance a connu une légère hausse passant de 45,7 ans en 2003 à 57 ans en 2008 avec 54,91 pour les femmes et 51,04 pour les hommes (sources: World factbook).

Le taux de prévalence contraceptive moderne rapporté est de 28,17% en 2008 (CSLS, 2010 ; Ministère de la santé, 2010), alors que le recours à la consultation prénatale est de 74,2%. La proportion des accouchements assistés par du personnel médical est estimée à 69,93% en 2009. Le taux de mortalité maternelle pour 100 000 naissances vivantes est estimé à 307 en 2006 contre 484 en 1998 (RGPH, 2006). Les discriminations socioculturelles et les pratiques néfastes figurent parmi les causes de la prévalence élevée du taux de mortalité maternelle.

S'agissant de la situation spécifique du VIH/SIDA, les femmes sont plus vulnérables que les hommes à l'infection par le VIH. Les estimations de l'ONUSIDA de 2008, font état de 130 000 personnes vivant avec le VIH, avec un taux de dépistage de 33,3% au niveau national. Parmi ces personnes figurent 63 429 femmes et 10 000 enfants de moins de 15 ans. Le taux de prévalence du VIH au niveau national se situe à 1,6% en 2009 (SP/CNLS) et les personnes infectées sont de 3,6% en milieu urbain et 1,3% en milieu rural. On constate une surreprésentation des femmes (2%) parmi les personnes infectées. Cela s'explique par plusieurs raisons dont la plus importante est leur vulnérabilité biologique et culturelle à l'infection. Parmi les femmes enceintes dépistées positives, 87,56% sont sous ARV par rapport à un taux de 52% chez l'ensemble des malades au niveau national.

➤ Sur le plan culturel

Le Burkina Faso est caractérisé par une pluralité ethnique d'où découle une diversité de pratiques socioculturelles et des systèmes de rapports de genre variés. En effet, sur la base de lois et pratiques coutumières et religieuses, les rôles et responsabilités des hommes et des femmes sont d'avance fixés dans les différents groupes ethniques. Les pratiques socioculturelles discriminatoires contribuent à l'instauration et à la légitimation des inégalités existant entre les hommes et les femmes. Ces inégalités se manifestent entre autres par:

- i) la préséance du garçon par rapport à la fille en termes de droits, de devoirs, d'opportunités et de privilèges ;
- ii) les inégalités dans la division sexuelle du travail qui donnent plus de charge de travail à la femme par rapport à l'homme, avec un impact dommageable sur sa santé, sa productivité, et leur épanouissement;
- iii) l'existence et la perpétuation des pratiques néfastes (le lévirat, l'excision, les bastonnades, le sororat, la polygamie les mariages précoces et forcés, le viol, le harcèlement sexuel, etc...) néfastes à la femme et à l'homme, qui en sont victimes. Elles constituent des violences et des violations de ses droits fondamentaux. En dépit des dispositions juridiques et des mesures politiques en faveur de l'égalité de droit entre l'homme et la femme, ces pratiques continuent.

C'est dans un tel contexte que le Plan d'actions opérationnel de la Politique Nationale Genre est élaboré.

1.2. Justification du Plan d'actions opérationnel

Le 8 juillet 2009, le gouvernement burkinabé a adopté la Politique National Genre. Elle vise à concrétiser la volonté manifestée pour réduire rapidement les inégalités entre les sexes dans la société. Le présent plan d'actions vise à permettre l'opérationnalisation de la PNG.

En rappel, l'analyse diagnostique réalisée sur les causes des inégalités entre les sexes au Burkina Faso montre la complexité des facteurs explicatifs et des problèmes qui en découlent pour plusieurs personnes dont une grande majorité de femmes. Parmi les facteurs identifiés, on distingue quatre catégories de facteurs (socioculturels, juridiques, institutionnels et techniques), déterminants pour l'instauration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le pays.

- Au niveau socioculturel, l'analyse des inégalités liées au genre a mis en évidence l'incidence négative des discriminations sociales basées sur l'appartenance sexuelle et sur les conditions de vie des hommes et des femmes. Souvent qualifiées de pesanteurs socioculturelles, les croyances et pratiques discriminatoires à l'égard des femmes ou des hommes constituent des facteurs déterminants de l'existence et du maintien des inégalités entre les sexes dans la société burkinabé. Plusieurs décennies de sensibilisation et de formation n'ont pas encore suffi pour éliminer les discriminations qui affectent la vie des femmes et des filles et limitent leur plein épanouissement. Il y a donc une nécessité impérieuse de changer les mentalités et les pratiques socioculturelles en faveur de l'égalité entre les sexes pour construire une société égalitaire.
- Au niveau juridique, les constats indiquent que les inégalités liées au genre découlent du non respect et/ou la négation des droits humains fondamentaux pour certaines catégories de personnes dans la société, en particulier les femmes et les filles. Cette situation est due à plusieurs raisons : la superposition du droit coutumier et du droit moderne, l'existence de nombreux vides juridiques ; la violation des droits fondamentaux à cause de pratiques socioculturelles néfastes, la non application des lois favorables aux droits des femmes et des filles, l'inefficacité du système judiciaire pour protéger les droits des femmes et des hommes, etc. Pour ces différentes raisons, l'adoption d'une approche basée sur les droits humains dans la mise en œuvre de la PNG constitue une nécessité impérieuse.
- Au niveau institutionnel, l'absence d'un dispositif et d'un ancrage précis pour les questions de genre a constitué pendant longtemps une entrave majeure à la promotion efficace de l'égalité entre les sexes au Burkina Faso. Il manquait un leadership national pour le pilotage et la coordination des initiatives visant l'égalité entre les sexes. Les insuffisances sont observées aussi dans le domaine de l'institutionnalisation et du mainstreaming du genre dans l'élaboration des politiques, programmes et projets de développement, dans les budgets alloués, ainsi que leur mise en œuvre et suivi-évaluation. Ces insuffisances ont par ailleurs entravé les efforts de concertation et de synergie d'action entre les différents acteurs qui œuvrent à réduire les inégalités liées au genre dans le pays.
- Au Burkina Faso, les capacités techniques des acteurs nationaux pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité entre les sexes ont été renforcées pendant près de deux décennies. Mais, elles ne sont pas encore suffisantes pour la réalisation d'activités de terrain à même de transformer significativement les rapports inégaux entre les hommes et les femmes. Il manque des outils et méthodologies appropriées pour entreprendre des actions efficaces sur le terrain. L'expertise technique requise pour concevoir et mettre en œuvre les activités genre n'est pas encore en quantité et qualité suffisante. Le renforcement des capacités techniques de l'expertise nationale en genre est indispensable pour garantir la mise en œuvre réussie de la PNG.

L'adoption des OMD et leur mise en œuvre accélérée depuis 2007 ainsi que le processus d'élaboration en cours de la SCADD indiquent les tendances prospectives majeures en matière d'orientation des politiques globales et sectorielles. Ils mettent en évidence les priorités nationales de développement et l'importance accordée à l'égalité entre les sexes dans ce contexte. C'est pour ces raisons que plusieurs défis majeurs doivent être relevés en vue de la mise en œuvre réussie de la Politique Nationale Genre. Ce sont entre autres :

- la transformation qualitative de la société burkinabé en vue de lever les obstacles socio culturels et économiques pour un développement équitable et durable ;
- l'élimination des inégalités entre les hommes et les femmes dans tous les domaines ;
- le renforcement des capacités et compétences des communautés et des acteurs du développement en matière de genre dans la perspective de la réduction de la pauvreté ;
- la levée des obstacles à la parité entre les sexes dans les stratégies nationales, les politiques et procédures budgétaires pour atteindre les objectifs du CSLP et des OMD et ;
- la promotion des droits fondamentaux des femmes et des hommes pour plus de justice sociale et d'égalité de chance dans le développement.

Tels sont les enjeux, défis et priorités qui motivent l'élaboration de ce premier Plan d'Actions Opérationnel de la PNG. Les mesures proposées dans le PAO/PNG ont pour but de réduire les inégalités et de répondre aux besoins sexospécifiques que les démarches globales n'ont pas permis, jusque-là, de satisfaire. En somme, le PAO/PNG se veut l'instrument opérationnel de l'intégration de l'égalité des sexes à tous les niveaux de la vie économique, sociale et politique. Sa formulation et sa mise en œuvre effective incombent aux décideurs politiques et à l'ensemble des acteurs du développement national.

Le Plan d'Actions Opérationnel de la Politique Nationale Genre s'inspire des orientations de la PNG et de ses axes stratégiques.

1.3. Orientations et objectifs stratégiques de la PNG

1.3.1. Définition du genre

Dans la PNG, la définition consensuelle qui a été adoptée stipule que: *«le genre doit être analysé sous l'angle des inégalités et des disparités entre hommes et femmes en examinant les différentes catégories sociales dans le but d'une plus grande justice sociale et d'un développement équitable»*. Tel que défini, le genre se réfère aux relations sociales entre l'homme et la femme, et aux différences structurelles qui les caractérisent en termes de rôles, de statut et de fonction socialement attribués, et culturellement justifiés, et qui évoluent dans le temps et dans l'espace.

1.3.2. Orientations nationales en matière de genre

Parmi les instruments juridiques, la CEDEF, la Plateforme de Beijing et le Protocole de Maputo et les OMD sont sans conteste les plus progressistes en matière de promotion de l'égalité entre les sexes. Elles contiennent des dispositions couvrant un large éventail des droits fondamentaux garantis ainsi que l'inventaire des discriminations à éradiquer pour parvenir à l'égalité entre les sexes.

Au plan national, la prise en compte du genre dans les politiques publiques s'inspire également de la prospective Burkina 2025. Elle vise l'émergence d'une nation solidaire, de progrès et de justice. Ce plan d'actions s'inspire surtout de la PNG dont la vision porte sur la création d'*«une société débarrassée de toutes les formes d'inégalités et d'iniquités de genre, et qui assure, à l'ensemble de ses citoyens et citoyennes, les sécurités essentielles pour leur épanouissement social, culturel, politique et économiques»*.

L'engagement politique en faveur d'une société burkinabé plus égalitaire a été matérialisé par l'adoption de la Politique Nationale Genre. Elle vient renforcer les mesures et actions antérieures visant à créer un cadre institutionnel et juridique de promotion des droits des femmes en particulier et l'égalité entre les sexes en général. En désignant le MPF comme ancrage institutionnel de la PNG et ministère de tutelle du SP/CONAPGenre, l'Etat burkinabé garantit la continuité des actions à réaliser dans ce cadre.

Au regard des principales orientations actuelles du développement du pays, les objectifs suivants ont été définis dans la PNG.

1.3.3. Objectifs de la PNG

1.3.3.1. Objectif général

L'objectif général de la Politique Nationale Genre est de promouvoir un développement participatif et équitable des hommes et des femmes, en leur assurant un accès et un contrôle égal et équitable aux ressources et aux sphères de décision, dans le respect de leurs droits fondamentaux.

1.3.3.2. Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques de la PNG sont de :

- promouvoir des droits égaux et des opportunités égales en termes d'accès et de contrôle des services sociaux de base ;
- promouvoir un développement économique participatif, un accès et une répartition plus équitables des ressources et des revenus ;
- développer une participation égale des hommes et des femmes aux sphères de décision à tous les niveaux ;
- promouvoir l'institutionnalisation du genre dans tous les domaines ;

- promouvoir un partenariat dynamique pour le genre et le développement et ;
- développer les mécanismes d'information et de sensibilisation en direction de tous les acteurs pour un changement de comportement et de mentalité en faveur de l'équité et de l'égalité dans les rapports homme-femme.

L'atteinte de ces objectifs sera recherchée par la mise en œuvre des sept (07) axes stratégiques assignés à la Politique Nationale Genre à partir desquels des actions prioritaires ont été identifiées.

CONTENU DU PLAN D' ACTIONS OPERATIONNEL 2011-2013

2.1. Défis

A partir des données contextuelles exposées plus haut, les défis immédiats à prendre en compte dans le cadre de la ***mise en œuvre du PAO/PNG*** au cours des trois prochaines années sont les suivants :

- l'appropriation sociale de la PNG et de son PAO grâce à l'instauration progressive d'une culture de l'égalité entre les sexes dans la société ;
- le renforcement des capacités institutionnelles pour l'intégration effective de l'égalité entre les sexes dans la vie et les actions des différentes organisations de développement ;
- la diffusion d'une vision harmonisée consensuelle sur le concept genre et les approches pratiques de mise en œuvre ;
- le renforcement des capacités techniques en genre d'une masse critique d'agents de développement pour constituer une expertise nationale compétente et suffisante pour assurer l'accompagnement de la mise en œuvre du PAO/PNG à tous les niveaux ;
- l'instauration d'un partenariat dynamique entre les acteurs et la synergie intersectorielle pour des actions transversales et communes ;
- la mobilisation de ressources financières suffisantes pour des actions structurantes et durables à même de favoriser le changement des comportements sociaux discriminatoires dans la société ;
- la priorité à accorder aux secteurs sociaux de base et aux facteurs de production en milieu rural pour améliorer les conditions d'existence des femmes qui y vivent.

Ces défis ne seront pas relevés si certains principes directeurs ne sont pas appliqués au cours de la mise en œuvre du PAO/PNG.

2.2. Principes directeurs

La mise en œuvre de la Politique Nationale Genre, à travers son Plan d'action opérationnel, sera assujettie au respect *d'un certain nombre de principes* fondés sur le *partenariat et la recherche de résultats* qui tiennent compte expressément des besoins pratiques et des intérêts stratégiques des femmes et des hommes.

- Le premier principe se réfère à ***l'obligation de respecter les droits humains*** de manière équitable pour les deux sexes dans tous les secteurs de la vie afin de promouvoir une justice sociale.
- Le deuxième principe fait référence à ***l'acceptation et au respect***, par tous les intervenants, des orientations stratégiques et des priorités retenues dans le cadre de cette politique y compris le cadre institutionnel de mise en œuvre tel qu'il a été défini.
- Le troisième principe porte sur ***l'obligation de respecter les rôles et responsabilités*** définis pour les différentes parties prenantes dans la stratégie globale de mise en œuvre de la PNG.
- Le quatrième principe appelle à la ***synergie d'action entre les parties prenantes et les acteurs opérationnels*** pour assurer l'exécution, la coordination, la concertation, le suivi et l'évaluation des interventions aux niveaux central et local.
- Le cinquième principe est lié à la nécessité de soutenir ***la capacité d'intervention des acteurs*** impliqués dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et de renforcer leurs compétences en genre et développement.
- Le dernier principe porte sur l'application de ***la gestion axée sur les résultats et la reddition des comptes*** par rapport à l'atteinte des objectifs du PAO/PNG.

Sur la base des éléments ci-dessus mentionnés, les différents objectifs ainsi que les programmes prioritaires du Plan d'action opérationnel de la PNG ont été définis.

2.3. Objectifs du Plan d'actions triennal

❖ Objectif général

Le plan d'actions opérationnel a pour ambition de contribuer, à terme, à la réalisation de la vision et à l'atteinte des objectifs de la PNG. Il vise par ailleurs l'atteinte des objectifs du CSLP/SCADD, de la CEDEF, de la Plateforme de Beijing et des OMD, etc., à travers une meilleure prise en compte du genre dans les efforts de réduction de la pauvreté en vue d'une plus grande efficacité des actions de développement.

❖ **Objectifs spécifiques** Le PAO/PNG 2011-2013 sera réalisé à travers les objectifs spécifiques qui figurent dans les cinq programmes prioritaires élaborés.

2.4. Programmes d'actions prioritaires

Les cinq (5) programmes d'actions prioritaires du PAO/PNG ont été retenus en conformité avec les axes prioritaires dégagés dans la Politique Nationale Genre. Chaque programme s'articule autour d'objectifs spécifiques, de stratégies et d'actions prioritaires, des résultats escomptés ainsi que des indicateurs de mesure. Les programmes proposés sont déclinés ci-dessous:

Programme 1: Promotion d'une culture de l'égalité entre les sexes dans la société burkinabè

Programme 2: Promotion de l'équité d'accès/ contrôle des hommes et des femmes aux ressources et revenus

Programme 3: Promotion de l'institutionnalisation et de l'intégration du genre au sein des structures et institutions à tous les niveaux

Programme 4: Développement du partenariat et de la synergie d'action entre les acteurs

Programme 5: Renforcement des capacités des acteurs

La présentation détaillée de ces différents programmes est faite dans les points qui suivent.

PROGRAMME 1 : PROMOTION D'UNE CULTURE DE L'EGALITE ENTRE LES SEXES DANS LA SOCIETE BURKINABE

2.4.1. Programme 1: Promotion d'une culture de l'égalité entre les sexes dans la société burkinabè

Le programme «*Promotion d'une culture de l'égalité entre les sexes dans la société burkinabè*» contribue principalement à l'opérationnalisation de l'axe 6 de la PNG portant sur «la promotion du genre pour un changement de comportements en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les sphères de la vie socio-économique, etc.». Il s'agit également d'un programme transversal qui participe à la réalisation d'autres axes mentionnés ci-dessous :

- ✓ Axe 1- l'amélioration de l'accès et du contrôle, de manière égale et équitable, de tous les burkinabè, hommes et femmes, aux services sociaux de base ;
- ✓ Axe 2- la promotion des droits et opportunités égaux aux femmes et aux hommes en matière d'accès et de contrôle des ressources et de partage équitable des revenus ;
- ✓ Axe 3- l'amélioration de l'accès égal des hommes et des femmes aux sphères de décision ;
- ✓ Axe 5- la promotion du respect des droits et l'élimination des violences ;

2.4.1.1. Justification du programme

Depuis plusieurs décennies, les femmes apportent une contribution inestimable au développement national à travers toutes les sphères publiques, privées et notamment associatives. Leurs efforts ont été renforcés par l'adoption de textes juridiques relatifs aux droits des femmes, ainsi que la mise en place de certains mécanismes institutionnels de promotion des femmes et de l'égalité des sexes.

Malgré des acquis majeurs au niveau socio-économique et politique, de nombreuses inégalités de genre persistent en défaveur des femmes burkinabè pour plusieurs raisons :

➤ ***Des discriminations sociales et culturelles***

La société burkinabè est régie par un ensemble de normes et valeurs qui déterminent les rapports entre les hommes et les femmes, ainsi que l'accès aux ressources et bénéfices, la participation à la gestion de la cité en termes de pouvoir de décision et de représentativité.

Ces discriminations ont une incidence sur l'accès différencié des hommes et des femmes aux services sociaux de base et leur participation à la vie sociale, culturelle, économique et politique.

➤ ***Une répartition inégale des rôles et des responsabilités dans les activités de reproduction***

Les femmes au foyer représentent 70,3% de la population considérée inactive alors qu'elles ont la charge exclusive des travaux domestiques et sont généralement invisibles dans le système de comptabilité nationale. En plus des travaux ménagers les femmes rurales participent de façon significative à la production agro-sylvo-pastorale. En milieu urbain, la situation des femmes est quasi-identique car elles cumulent les travaux domestiques et les emplois salariés ou ceux exercés dans le secteur informel.

➤ ***Un schéma traditionnel d'éducation inéquitable entre garçons et filles***

Le processus de socialisation différenciée des filles et des garçons contribue à la construction des attributs et rôles sociaux de la femme et de l'homme. L'éducation sociale participe à l'imposition de la division sexuelle des tâches et responsabilités. Les filles continuent d'être éduquées et formées pour remplir des tâches domestiques non payées tandis que les garçons reçoivent une éducation qui les prépare mieux à s'intégrer et s'adapter aux réalités de la vie moderne fondées sur le salariat et l'économie monétaire.

Le programme *Promotion d'une culture de l'égalité entre les sexes dans la société burkinabè* tire sa légitimité de la nécessité de réduire les discriminations sociales et culturelles qui sont à la base des inégalités entre les hommes et les femmes dans la société burkinabè.

2.4.1.2. Objectifs du programme

❖ **Objectif global**

Le programme 1 a pour objectif global «Renforcer l'égalité et l'équité de genre dans l'accès aux services sociaux de base ».

❖ **Objectifs spécifiques**

Les objectifs spécifiques poursuivis dans le cadre du programme 1 sont les suivants :

1. *réduire les discriminations socioculturelles qui affectent l'accès et la jouissance des services sociaux de base par les hommes et les femmes ;*
2. *promouvoir la représentation et participation égale des hommes et des femmes dans les instances de décision à tous les niveaux ;*
3. *améliorer la participation des hommes et des femmes à la vie politique administrative et sociale, sur une base équitable ;*
4. *promouvoir l'égalité d'accès à la justice ;*
5. *promouvoir la mise en œuvre effective des conventions et traités internationaux portant sur les droits des hommes et des femmes ratifiés par le Burkina Faso.*

Pour atteindre ces objectifs, la stratégie suivante a été proposée.

2.4.1.3. Stratégie d'action du programme

La stratégie envisagée consiste à impliquer tous les acteurs intervenant déjà sur le terrain, notamment les services déconcentrés de l'administration, les programmes, les projets et les ONG., aux fins de renforcer leurs capacités pour leur permettre de contribuer avec plus d'efficacité à la réduction des discriminations socioculturelles. Pour ce faire, ces acteurs utiliseront les leaders d'opinion comme points d'entrée pour changer l'environnement social en faveur de l'égalité entre les sexes.

La stratégie qui sera développée comporte des actions de plaidoyer et de lobbying auprès des responsables coutumiers, des leaders d'opinions et personnes ressources pour mobiliser leur adhésion et changer leurs mentalités par rapport aux relations hommes/femmes afin de les responsabiliser dans le processus visant à éradiquer les pratiques sociales discriminatoires.

A l'attention des communautés en général, il s'agira de mener des actions d'information, d'éducation et de communication en

vue de promouvoir le changement de comportements (IEC/CCC) des familles et des individus.

Un autre volet de la stratégie va concerner l'application de l'approche basée sur les droits humains dans la conduite des activités du programme en particulier et de l'ensemble du PAO/PNG en générale. Des actions sont proposées contre les violations des droits fondamentaux des hommes et des femmes. En guise d'application, le programme cible les secteurs sociaux de base et la participation des femmes aux sphères de décision comme domaines dans lesquels des actions immédiates peuvent être réalisées au cours des trois prochaines années.

Pour atteindre les objectifs visés, les principaux canaux de communication qui seront utilisés sont : la radio, la télévision, le théâtre forum, les ciné-débats, les causeries débats, etc.

Tableau 3 : Cadre logique du programme 1 «Promotion d'une culture de l'égalité entre les sexes dans la société burkinabé »

| Objectifs/Résultats attendus | Actions prioritaires | Indicateurs de résultats | Sources /moyens de vérification | Hypothèse critique |
|--|--|--|--|---|
| Objectif global: Renforcer l'égalité et l'équité de genre dans l'accès aux services sociaux de base | | | | |
| Objectif spécifique : 1.1. Réduire les discriminations socioculturelles qui affectent l'accès et la jouissance des services sociaux de base par les hommes et les femmes | | | | |
| R1.1.1. Les leaders d'opinion, les acteurs de développement et les OSC entreprennent des actions de proximité contre les inégalités. | Ap1.1.1.1. Renforcement des compétences techniques de communication sur le plan d'action | 1. Taux sexospécifiques de fréquentation des services de santé 2. Taux sexospécifiques de scolarisation | Annuaire statistique de la santé Annuaire statistique du MEBA, MESRSS | |
| | Ap1.1.1.2. Sensibilisation/information/formation/plaidoyer des leaders d'opinion en vue de favoriser les changements d'attitudes et comportements ainsi que les valeurs sociales | 3. Pourcentage d'hommes et de femmes qui ont accès aux services sociaux de base 4. Le nombre d'actions entreprises par les leaders d'opinion et autres structures à base communautaire visant à encourager l'accès libre des hommes et des femmes aux services sociaux de base 5. Nombre de cas de mariages forcés signalés 6. Taux d'achèvement des filles | Rapport enquêtes spécifiques INSD Rapport cellules genre Minist & rapport COREP Rapport cellule genre Minist & rapport COREP Annuaire statique du MEBA, MERSS | |
| R1.1.2. les discriminations socioculturelles influant sur l'accès des hommes et des femmes aux services sociaux de base sont réduites. | Ap1.1.2.1. Communication sociale sur les discriminations en matière d'accès et de contrôle des hommes et des femmes aux services sociaux de base | 1. Pourcentage d'hommes et de femmes qui ont accès aux services sociaux de base | Rapport enquêtes spécifiques INSD | |
| | Ap1.1.2.2. Promotion de la participation équitable des hommes et les femmes dans la gestion des infrastructures des services sociaux de base | 2. Le nombre d'actions entreprises par les leaders d'opinion et autres structures à base communautaire visant à encourager l'accès libre des hommes et des femmes aux services sociaux de base | Rapport cellules genre Minist & rapport COREP | |
| | Ap1.1.2.3. Lutte contre les pratiques de mariage forcé | 3. Nombre de cas de mariages forcés signalés | Rapport cellule genre Minist & rapport COREP | |
| | Ap1.1.2.4. Sensibilisation des familles à traiter équitablement les garçons et les filles | 4. Taux d'achèvement des filles | Annuaire statique du MEBA, MERSS | |
| | Ap1.1.2.5. Promotion d'une éducation non différenciée des filles et des garçons | | | |
| Objectif spécifique 1.2. Promouvoir la représentation et participation égale des hommes et des femmes dans les instances de décision à tous les niveaux | | | | |
| R1.2.1. Des quotas sont instaurés pour la représentation égale des hommes et des femmes dans les instances de décisions | Ap1.2.1.1. Promouvoir l'équité entre les hommes et les femmes dans les sphères de décision | 1. Quotas genre dans les sphères de décision adopté et appliqué 2. Parité dans la représentativité des hommes et des femmes dans les sphères de décision | Rapport annuel cellules Genre ministères et institutions Rapport annuel Observatoire Genre | Le processus démocratisat poursuit Les décrets d'application lois sont promulgués |
| R1.2.2. Les textes juridiques sont en faveur de la représentation égale des hommes et des femmes à compétence égale dans les instances de décision à tous les niveaux | Ap1.2.2.1. Diffusion des textes juridiques en faveur de la représentation égale des hommes et des femmes dans les instances de décision | 1. Textes juridiques intégrant l'égalité des sexes appliqués | Rapport annuel Observatoire Genre | |
| Objectif spécifique 1.3. Améliorer la participation des hommes et des femmes à la vie politique administrative et sociale, sur une base équitable | | | | |
| R1.3.1. Les chances et opportunités d'occupation des postes administratifs et politiques sont équitables pour les hommes et les femmes | Ap1.3.1.1. Ouverture des postes administratifs et politiques à égalité de chance pour les hommes et les femmes | 1. Taux de représentation de genre dans l'occupation des postes décisionnels administratifs et politiques | Rapport annuel Observatoire Genre | Un plaidoyer mené à l'end des décideur: tous les nive: |
| | Ap1.3.1.2. Vulgarisation des textes de loi sur les quotas de postes nominatifs et électifs | 2. Lois sur les quotas de genre dans les postes nominatifs et électifs | Rapport annuel Observatoire Genre | |
| Objectif spécifique 1.4. Promouvoir l'égalité d'accès à la justice | | | | |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| R1.4.1. Les hommes et les femmes ont un accès égal à la justice | Ap1.4.1.1. Mise en place des mesures de facilitation de l'accès des hommes et des femmes à la justice | 1. Nombre de dispositions pratiques d'accès égal des hommes et des femmes à la justice | Rapport Cellule Genre Minis just, | Un plaidoyer mené à l'end des décideur: département justice |
| R1.4.2. Les textes et loi en faveur de l'élimination des violences basées sur le genre sont appliqués | Ap1.4.2.1. Adoption/application des textes et lois contre les violences basées sur le genre | 1. Taux d'application des cas de peines contre les violences basées sur le genre | Rapport Cellule Genre Minis just | |
| R1.4.3. La prévalence des violences basées sur le genre est réduite | Ap1.4.3.1. Application équitable de la loi aux hommes et aux femmes | 1. Taux de prévalence des violences basées sur le genre | Rapport annuel Observatoire | |
| Objectif spécifique 1.5. Promouvoir la mise en œuvre effective des conventions et traités internationaux portant sur les droits des hommes et des femmes ratifiés par Burkina Faso | | | | |
| R1.5.1. Les conventions et traités internationaux portant sur les droits des hommes et des femmes sont adaptés au contexte national | Ap1.5.1.1. Domestication et application des conventions et traités internationaux en faveur de l'égalité des hommes et des femmes | 1. Taux de conventions et traités internationaux domestiqués. 2. Nombre de conventions et traités internationaux effectivement respectés et mis en œuvre. | Rapport annuel Observatoire Rapport annuel Observatoire | Les conventi traités sont répertoriés et adaptations s |
| R1.5.2. Les conventions et traités internationaux portant sur les droits des hommes et des femmes sont largement diffusés et appliqués par toutes les institutions au niveau national | Ap1.5.2.1. Accessibilité des conventions et traités internationaux domestiqués | 1. Nombre de conventions et traités internationaux vulgarisés en langues nationales 2. Nombre d'institutions au niveau national appliquant les conventions et traités internationaux portant sur les droits des hommes et des femmes | Rapport Cellule Genre Ministères Rapport Cellule Genre Ministères, Institutions et OSC | |

R= *Résultat attendu* / Ap= *Action prioritaire*

Tableau 4 : Chronogramme des activités du programme 1

| Objectifs/ Résultats attendus | Actions prioritaires | Activités/sous-activités | Chronogramme | | | Responsables | Partenariats |
|---|--|---|--------------|------|------|--|---|
| | | | 2011 | 2012 | 2013 | | |
| OG : Renforcer l'égalité et l'équité de genre dans l'accès aux services sociaux de base | | | | | | | |
| O1.1. Réduire les discriminations socioculturelles qui affectent l'accès et la jouissance des services sociaux de base par les hommes et les femmes | | | | | | | |
| R1.1.1. Les leaders d'opinion, les acteurs de développement et les OSC entreprennent des actions de proximité contre les inégalités. | Ap1.1.1.1. Renforcement des compétences techniques de communication sur le plan d'action | A1.1.1.1.1. Sensibiliser/informer/former les leaders d'opinion sur des thèmes visant à favoriser la fréquentation équitables des hommes et des femmes des services sociaux de base | X | X | X | SP/CONAPGenre | OSC, Cellules Minist., PTF |
| | Ap1.1.1.2. Sensibilisation/information/formation/plaidoyer des leaders d'opinion en vue de favoriser les changements d'attitudes et comportements ainsi que les valeurs sociales | A1.1.1.2.1. Faire du plaidoyer à l'endroit des leaders d'opinions en vue de lever les contraintes à la fréquentation des services sociaux de base par les femmes. | X | X | X | SP/CONAPGenre OSC | MPF Cellules Minist |
| | | A1.1.1.2.2 Accompagner les cellules genre à mener des activités | X | X | X | SP/CONAPGenre, OSC | Personnes ressources |
| R1.1.2. les discriminations socioculturelles influant sur l'accès des hommes et des femmes aux services sociaux de base sont réduites. | Ap1.1.2.1. Communication sociale sur les discriminations en matière d'accès et de contrôle des hommes et des femmes aux services sociaux de base | A1.1.2.1.1. Créer/renforcer les comités de gestion de l'eau et d'assainissement en intégrant la dimension genre | | X | | MAHRHA | OSC |
| | Ap1.1.2.2. Promotion de la participation équitable des hommes et les femmes dans la gestion des infrastructures des services sociaux de base | A1.1.2.2.1. Mettre en place des comités de gestion des infrastructures de services sociaux de base composés d'hommes et de femmes | | X | | MEBA + MS + MAHRH + Projets de développement + OSC | SP/CONAPC OSC |
| | | A1.1.2.2.2. Faire des sensibilisations avec les radios communautaires pour motiver les hommes et les femmes à participer à la gestion des infrastructures de services sociaux de base | x | x | x | MEBA + MS + MAHRH + Projets de développement + OSC | SP/CONAPC OSC |
| | Ap1.1.2.3. Lutte contre les pratiques de mariage forcé | A1.1.2.3.1. Faire des sensibilisations pour réduire les pratiques de mariages forcés | X | X | X | SP/CONAPGenre | Ministères sec + OSC |
| | | A1.1.2.3.2. Faire du plaidoyer auprès des autorités traditionnelles et leaders d'opinion afin d'éradiquer les mariages forcés | X | X | X | SP/CONAPGenre | Ministères sec + OSC (FAW CIEFFA, RE |
| | | A1.1.2.3.3. Renforcer les capacités d'interventions de la police judiciaire (police et gendarmerie) | X | X | X | SP/CONAPGenre | Sécurité + MJ MPDH |
| | | A1.1.2.3.4. Appuyer le MASSN pour des interventions ciblées de lutte contre les mariages précoces et forcés | X | X | | SP/CONAPGenre, MASSN + OSC | OSC |
| | | A1.1.2.3.5. Appuyer la coordination des cadres de concertation en vu de renforcer la synergie d'action entre les différents intervenants (MASSN, Justice, MPF, Organisations de la Sté civile) de la lutte contre les mariages précoces et forcés | X | X | X | SP/CONAPGenre | Ministères sec |
| | Ap1.1.2.4. Sensibilisation des familles à traiter équitablement les garçons et les filles | A1.1.2.4.1. Présenter des modèles de réussite scolaire chez les filles des zones concernées | X | X | X | MERSS + MEBA + OSC | SP/CONAPC |
| | | A1.1.2.4.2. Organiser des campagnes de presse autour des réussites des filles scolarisées | X | X | X | SP/CONAPGenre | Ministères sec + OSC |
| | Ap1.1.2.5. Promotion d'une éducation non différenciée des filles et des garçons | A1.1.2.5.1. Sensibiliser les communautés à la base pour un changement de comportements en vue d'une éducation identique pour garçons et filles | X | X | X | MEBA + MF + OSC | SP/CONAPC |
| | | A1.1.2.5.2. Renforcer les mesures incitatives pour la scolarisation et le maintien des filles dans le système | X | X | X | SP/CONAPGenre | MEBA + OS |
| O1.2. Promouvoir la représentation et participation égale des hommes et des femmes dans les instances de décision à tous les niveaux | | | | | | | |
| | | A1.2.1.1.1. Faire des actions de plaidoyer en faveur d'une loi sur la parité pour la représentation des hommes et des femmes à l'Assemblée Nationale | | | X | SP/CONAPGenre MPF | PSDP + Cau Genre de l'AN OSC SP/CONAPC REFAMP |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|----------------------------------|
| R1.2.1. Des quotas sont instaurés pour la représentation égale des hommes et des femmes dans les instances de décisions | Ap1.2.1.1. Promouvoir l'équité entre les hommes et les femmes dans les sphères de décision | A1.2.1.1.2. Elaborer et mettre à disposition un répertoire de femmes ayant des potentialisés pour occuper des postes dans les sphères de décision. | | X | | SP/CONAPGenre MPF | Ministères sec + OSC |
| | | A1.2.1.1.3. Réaliser une évaluation sur les lois en faveur de la réduction des inégalités de genre dans l'occupation des postes administratifs et politiques non mises en œuvre | X | | | SP/CONAPGenre | , Ministères sectoriels, OS |
| | | A1.2.1.1.4. Faire un plaidoyer auprès des décideurs sur l'adoption et l'application d'une loi en faveur de la réduction des inégalités de genre dans l'occupation des postes administratifs et politiques | | X | X | SP/CONAPGenre , MPF Ministères sectoriels + OSC | Gouvernement Assemblée Nationale |
| R1.2.2. Les textes juridiques sont en faveur de la représentation égale des hommes et des femmes à compétence égale dans les instances de décision à tous les niveaux | Ap1.2.2.1. Diffusion des textes juridiques en faveur de la représentation égale des hommes et des femmes dans les instances de décision | A1.2.2.1.1. Suivre l'application des textes juridiques favorables à la représentation équitable des hommes et des femmes dans les sphères de décision | X | X | X | SP/CONAPGenre | MPF + Minis sectoriels + C |
| | | A1.2.2.1.2. Faire du plaidoyer auprès de l'Assemblée Nationale pour le traitement rapide des décrets d'application des textes juridiques favorables à la représentation équitable des hommes et des femmes dans les sphères de décision | X | X | X | SP/CONAPGenre , MPF + Ministères sectoriels + OSC | Assemblée Nationale |
| O1.3. Améliorer la participation des hommes et des femmes à la vie politique administrative et sociale, sur une base équitable | | | | | | | |
| R1.3.1. Les chances et opportunités d'occupation des postes administratifs et politiques sont équitables pour les hommes et les femmes | Ap1.3.1.1. Ouverture des postes administratifs et politiques à égalité de chance pour les hommes et les femmes | A1.3.1.1.1. Améliorer la formation professionnelle des hommes et les femmes en tenant compte de la spécificité genre en vue de réduire les inégalités de sexe dans les postes administratifs et politiques. | X | X | X | SP/CONAPGenre | MPF + Minis sectoriels + C |
| | Ap1.3.1.2. Vulgarisation des textes de loi sur les quotas de postes nominatifs et électifs | A1.3.1.2.1. Mettre à la disposition du grand public les textes de loi sur le Genre et les Droits Humains | X | X | X | SP/CONAPGenre + MPDH + MPF + OSC | Ministères sec |
| O1.4. Promouvoir l'égalité d'accès à la justice | | | | | | | |
| R1.4.1. Les hommes et les femmes ont un accès égal à la justice | Ap1.4.1.1. Mise en place des mesures de facilitation de l'accès des hommes et des femmes à la justice | A1.4.1.1.1. Sensibiliser les hommes et les femmes pour fréquenter la justice. | X | X | X | Ministères sectoriels + MPF+ OSC , MASSN + MPDH | SP/CONAPC |
| | | A1.4.1.1.2. Alléger les procédures judiciaires pour les rendre plus accessibles aux femmes et aux hommes | | X | X | MJ + AN | SP/CONAPC |
| | | A1.4.1.1.3. Renforcer les capacités du MPF, le MASSN, des OSC pour faire de l'orientation juridique | X | X | X | SP/CONAPGenre | MPF, MASSN Sécurité, OSC |
| | | A1.4.1.1.4. Faire la situation des décisions de justice non appliquées | X | X | | Ministères sectoriels + MPF+ OSC , MASSN + MPDH | MJ |
| R1.4.2. Les textes et loi en faveur de l'élimination des violences basées sur le genre sont appliqués | Ap1.4.2.1. Adoption/application des textes et lois contre les violences basées sur le genre | A1.4.2.1.1. Mettre en place un système de suivi plus efficace de l'application des peines | | X | | MJ + Ministères sectoriels + OSC , | SP/CONAPC + MPF |
| | | A1.4.2.1.2. Faire du plaidoyer sur les cas des violences faites aux femmes/hommes dans la relecture du code pénal | X | | | MJ + Ministères sectoriels + OSC , | SP/CONAPC + MPF |
| R1.4.3. La prévalence des violences basées sur le genre est réduite | Ap1.4.3.1. Application équitable de la loi aux hommes et aux femmes | A1.4.3.1.1. Sensibiliser / former / renforcer les capacités du personnel judiciaire sur l'équité des sexes | X | X | | SP/CONAPGenre | MPF + MJ |
| | | A1.4.3.1.2. Informer et sensibiliser les communautés sur l'impact des violences basées sur le genre | X | X | X | SP/CONAPGenre | MPF + Minis sectoriels + C |
| O1.5. Promouvoir la mise en œuvre effective des conventions et traités internationaux portant sur les droits des hommes et des femmes ratifiés par le Burkina Faso | | | | | | | |
| R1.5.1. Les conventions et traités internationaux portant sur les droits des hommes et des femmes sont adaptés au contexte national | Ap1.5.1.1. Domestication et application des conventions et traités internationaux en faveur de l'égalité des hommes et des femmes | A1.5.1.1.1. Traduire en langue les conventions et traités internationaux en faveur des hommes et des femmes | | X | | SP/CONAPGenre , MPF | Assemblée Nationale |
| | | A1.5.1.1.2. Renforcer le dispositif de mise en œuvre des traités internationaux au niveau national | | X | | SP/CONAPGenre | MPF + MPD OSC |

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|----------|----------|----------------------------|-----|
| R1.5.2. Les conventions et traités internationaux portant sur les droits des hommes et des femmes sont largement diffusés et appliqués par toutes les institutions au niveau national | Ap1.5.2.1. Accessibilité des conventions et traités internationaux domestiqués | A1.5.2.1.1. Vulgariser les traités internationaux sensibles au Genre | | X | X | Ministères sectoriels +OSC | OSC |
|--|--|---|--|----------|----------|----------------------------|-----|

R= *résultat attendu* / Ap= *action prioritaire* / A= *activité/sous-activité*

Tableau 5 : Coût estimatif du programme 1 par activité

| Objectifs/ Résultats attendus | Actions prioritaires | Activité/sous-activités | Coût par an (000.000 FCFA) | | | 7 (0 F |
|--|--|--|----------------------------|------|------|--------|
| | | | 2011 | 2012 | 2013 | |
| Objectif Global : Renforcer l'égalité et l'équité de genre dans l'accès aux services sociaux de base | | | | | | |
| Objectif spécifique 1.1. Réduire les discriminations socioculturelles qui affectent l'accès et la jouissance des services sociaux de base par les hommes et les femmes | | | | | | |
| R1.1.1. Les leaders d'opinion, les acteurs de développement et les OSC entreprennent des actions de proximité contre les inégalités. | Ap1.1.1.1. Renforcement des compétences techniques de communication sur le plan d'action | A1.1.1.1.1. Sensibiliser/informer/former les leaders d'opinion sur des thèmes visant à favoriser la fréquentation équitables des hommes et des femmes des services sociaux de base | 58,7 | 58,7 | 58,7 | |
| | Ap1.1.1.2. Sensibilisation/information/formation/plaidoyer des leaders d'opinion en vue de favoriser les changements d'attitudes et comportements ainsi que les valeurs sociales | A1.1.1.2.1. Faire du plaidoyer à l'endroit des leaders d'opinions en vue de lever les contraintes à la fréquentation des services sociaux de base par les femmes. | 3,3 | 3,3 | 3,3 | |
| | | A1.1.1.2.2 Accompagner les cellules genre à mener des activités | 3,3 | 3,3 | 3,3 | |
| R1.1.2. les discriminations socioculturelles influant sur l'accès des hommes et des femmes aux services sociaux de base sont réduites. | Ap1.1.2.1. Communication sociale sur les discriminations en matière d'accès et de contrôle des hommes et des femmes aux services sociaux de base | A1.1.2.1.1. Créer/renforcer les comités de gestion de l'eau et d'assainissement en intégrant la dimension genre | | 100 | | |
| | Ap1.1.2.2. Promotion de la participation équitable des hommes et les femmes dans la gestion des infrastructures des services sociaux de base | A1.1.2.2.1. Mettre en place des comités de gestion des infrastructures de services sociaux de base composés d'hommes et de femmes | | 45 | | |
| | | A1.1.2.2.2. Faire des sensibilisations avec les radios communautaires pour motiver les hommes et les femmes à participer à la gestion des infrastructures de services sociaux de base | 5 | 5 | 5 | |
| | Ap1.1.2.3. Lutte contre les pratiques de mariage forcé | A1.1.2.3.1. Faire des sensibilisations pour réduire les pratiques de mariages forcés | 15 | 15 | 15 | |
| | | A1.1.2.3.2. Faire du plaidoyer auprès des autorités traditionnelles et leaders d'opinion afin d'éradiquer les mariages forcés | 15 | 15 | 15 | |
| | | A1.1.2.3.3. Renforcer les capacités d'interventions de la police judiciaire (police et gendarmerie) | 16,7 | 16,7 | 16,7 | |
| | | A1.1.2.3.4. Appuyer le MASSN pour des interventions ciblées de lutte contre les mariages précoces et forcés | 25 | 25 | | |
| | | A1.1.2.3.5. Appuyer la coordination des cadres de concertation en vu de renforcer la synergie d'action entre les différents intervenants (MASSN, Justice, MPPF, Organisations de la Sté civile) de la lutte contre les mariages précoces et forcés | 20 | 20 | 20 | |
| | Ap1.1.2.4. Sensibilisation des familles à traiter équitablement les garçons et les filles | A1.1.2.4.1. Présenter des modèles de réussite scolaire chez les filles des zones concernées | 5 | 5 | 5 | |
| | | A1.1.2.4.2. Organiser des campagnes de presse autour des réussites des filles scolarisées | 5 | 5 | 5 | |
| | Ap1.1.2.5. Promotion d'une éducation non différenciée des filles et des garçons | A1.1.2.5.1. Sensibiliser les communautés à la base pour un changement de comportements en vue d'une éducation identique pour garçons et filles | 8,3 | 8,3 | 8,3 | |
| | | A1.1.2.5.2. Renforcer les mesures incitatives pour la scolarisation et le maintien des filles dans le système | 13,3 | 13,3 | 13,3 | |
| | O1.2. Promouvoir la représentation et participation égale des hommes et des femmes dans les instances de décision à tous les niveaux | | | | | |
| R1.2.1. Des quotas sont instaurés pour la représentation égale des hommes et des femmes dans les instances de décisions | Ap1.2.1.1. Promouvoir l'équité entre les hommes et les femmes dans les sphères de décision | A1.2.1.1.1. Faire des actions de plaidoyer en faveur d'une loi sur la parité pour la représentation des hommes et des femmes à l'Assemblée Nationale | | | 15 | |
| | | A1.2.1.1.2. Elaborer et mettre à disposition un répertoire de femmes ayant des potentialisés pour occuper des postes dans les sphères de décision. | | 5 | | |
| | | A1.2.1.1.3. Réaliser une évaluation sur les lois en faveur de la réduction des inégalités de genre dans l'occupation des postes administratifs et politiques non mises en œuvre | 5 | | | |
| | | A1.2.1.1.4. Faire un plaidoyer auprès des décideurs sur l'adoption et l'application d'une loi en faveur de la réduction des inégalités de genre dans l'occupation des postes administratifs et politiques | 5 | 5 | 5 | |
| R1.2.2. Les textes juridiques sont en faveur de la représentation égale des hommes et des femmes à compétence égale dans les instances de décision à tous les niveaux | Ap1.2.2.1. Diffusion des textes juridiques en faveur de la représentation égale des hommes et des femmes dans les instances de décision | A1.2.2.1.1. Suivre l'application des textes juridiques favorables à la représentation équitable des hommes et des femmes dans les sphères de décision | 2 | 2 | 2 | |
| | | A1.2.2.1.2. Faire du plaidoyer auprès de l'Assemblée Nationale pour le traitement rapide des décrets d'application des textes juridiques favorables à la représentation équitable des hommes et des femmes dans les sphères de | | 5 | 5 | |

| | | | | | |
|---|---|---|-------|-------|------|
| | | décision | | | |
| Objectif spécifique 1.3. Améliorer la participation des hommes et des femmes à la vie politique administrative et sociale, sur une base équitable | | | | | |
| R1.3.1. Les chances et opportunités d'occupation des postes administratifs et politiques sont équitables pour les hommes et les femmes | Ap1.3.1.1. Ouverture des postes administratifs et politiques à égalité de chance pour les hommes et les femmes | A1.3.1.1.1. Intensifier la formation professionnelle des hommes et les femmes en tenant compte de la spécificité genre vu de réduire les inégalités de sexe dans les postes administratifs et politiques. | 50 | 50 | 50 |
| | Ap1.3.1.2. Vulgarisation des textes de loi sur les quotas de postes nominatifs et électifs | A1.3.1.2.1. Mettre à la disposition du grand public les textes de loi sur le Genre et les Droits Humains | 5 | 5 | 5 |
| O1.4. Promouvoir l'égalité d'accès à la justice | | | | | |
| R1.4.1. Les hommes et les femmes ont un accès égal à la justice | Ap1.4.1.1. Mise en place de mesures de facilitation de l'accès des hommes et des femmes à la justice | A1.4.1.1.1. Sensibiliser les hommes et les femmes pour fréquenter la justice. | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | | A1.4.1.1.2. Alléger les procédures judiciaires pour les rendre plus accessibles aux femmes et aux hommes | | 0 | 0 |
| | | A1.4.1.1.3. Renforcer les capacités du MPF, le MASSN, des OSC pour faire de l'orientation juridique. | 20 | 20 | 20 |
| | | A1.4.1.1.4. Faire la situation des décisions de justice non prises en compte | 5 | 5 | |
| R1.4.2. Les textes de loi en faveur de l'élimination des violences basées sur le genre sont appliqués | Ap1.4.2.1. Adoption/application des textes et lois contre les violences basées sur le genre | A1.4.2.1.1. Mettre en place un système de suivi plus efficace de l'application des peines | | 5 | |
| | | A1.4.2.1.2. Faire du plaidoyer sur les cas des violences faites aux femmes/hommes dans la rédaction du code pénal | 5 | | |
| R1.4.3. La prévalence des violences basées sur le genre est réduite | Ap1.4.3.1. Application équitable de la loi aux hommes et aux femmes | A1.4.3.1.1. Sensibiliser / former / renforcer les capacités du personnel judiciaire sur l'équité des sexes | 7,5 | 7,5 | |
| | | A1.4.3.1.2. Informer et sensibiliser les communautés sur l'impact des violences basées sur le genre | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| O1.5. Promouvoir la mise en œuvre effective des conventions et traités internationaux portant sur les droits des hommes et des femmes ratifiés par le Burkina Faso | | | | | |
| R1.5.1. Les conventions et traités internationaux portant sur les droits des hommes et des femmes sont adaptés au contexte national | Ap1.5.1.1. Domestication et application des conventions et traités internationaux en faveur de l'égalité des hommes et des femmes | A1.5.1.1.1. Traduire en langue les conventions et traités internationaux en faveur des hommes et des femmes | 10 | | |
| | | A1.5.1.1.2. Renforcer le dispositif de mise en œuvre des traités internationaux au niveau national | | 10 | |
| R1.5.2. Les conventions et traités internationaux portant sur les droits des hommes et des femmes sont largement diffusés et appliqués par toutes les institutions au niveau national | Ap1.5.2.1. Accessibilité des conventions et traités internationaux domestiqués | A1.5.2.1.1. Vulgariser les traités internationaux sensibles au Genre | | 15 | 15 |
| | | A1.5.2.1.2. Sensibiliser les institutions pour qu'elles appliquent les conventions et traités internationaux sensibles au Genre | | 5 | 5 |
| Total coût du programme 1 | | | 331,5 | 501,5 | 314 |

R= résultat attendu / Ap= action prioritaire / A= activité/sous-activité

PROGRAMME 2: PROMOTION DE L'EQUITE D'ACCES/CONTROLE DES HOMMES ET DES FEMMES AUX RESSOURCES ET REVENUS

1.1.1. Programme 2: Promotion de l'équité d'accès/contrôle des hommes et des femmes aux ressources et revenus

1.1.1.1. Justification du programme

Le programme 2 du PAO/PNG est une contribution à l'opérationnalisation de l'axe 2 de la PNG portant sur « **la promotion des droits et opportunités égaux aux femmes et aux hommes en matière d'accès et de contrôle des ressources et de partage équitable des revenus** ». Le constat a été fait que dans les secteurs économiques, les relations homme/femme sont marquées par des inégalités de genre répertoriées dans les points suivants :

Un faible accès au foncier, aux équipements, aux intrants agricoles, aux technologies, et aux crédits constatés chez la femme et, à un moindre degré chez l'homme Les femmes en milieu rural éprouvent beaucoup plus de difficultés que les hommes à accéder de manière durable et sécurisée à la terre. Quand bien même leur apport à l'économie rurale est important, elles ne peuvent prétendre au statut de propriétaire terrien que sous des conditions spécifiques. En fonction des régions, elles doivent être veuves avec des enfants à charge ou bien elles doivent être très âgées et vivre seules.

Les ménages dirigés par une femme et pratiquant les cultures maraîchères utilisent des équipements traditionnels (houes, dabas...), dans 96 % des cas alors que 21,5 % des ménages dirigés par un homme pratiquant la même spéculation, utilisent des charrues (RGPH 2006).

Les problèmes d'accès aux crédits, avec les conditionnalités que cela exige, sont surtout en défaveur des femmes et des jeunes (garçons comme filles) par le fait que ces derniers ont toujours du mal à trouver les garanties nécessaires. Ils sont considérés comme une population à haut risque par les structures de financement et limités dans leur accès aux crédits pour développer leurs activités.

Les femmes sont plus touchées par la précarité et l'inaccessibilité aux sources d'énergie. Le temps et la force physique consacrés par les femmes à la recherche de cette denrée est énorme. Il s'agit là d'un facteur qui réduit énormément le temps de travail consacré par les femmes aux activités de production et de renforcement des capacités. Le gouvernement a fait un effort dans ce sens à travers le projet plate-forme multifonctionnelle en cours dans certaines régions, mais le nombre de femmes touchées reste toujours faible.

➤ Les systèmes de production dominés par l'homme et défavorable à la femme :

Aussi bien en milieu urbain que rural, la décision des femmes d'exercer une activité dans lesdits secteurs doit requérir, dans la plupart des cas, l'accord préalable de leurs époux.

Dans le domaine du commerce, les activités commerciales des femmes se limitent, pour la plupart, à de petits commerces peu rentables, tandis que les hommes pratiquent des activités commerciales plus importantes, plus structurées et plus rémunératrices.

Dans le domaine de la communication, on constate des inégalités entre les hommes et les femmes au niveau de l'accès et du contrôle des technologies de l'information et de la communication (TIC), plus criarde en milieu rural qu'en milieu urbain.

➤ Des opportunités d'emploi stable et rémunérateur plus favorables aux hommes qu'aux femmes :

La division sexuelle du travail constitue la principale cause des inégalités et des disparités entre les hommes et les femmes en matière d'accès à l'emploi rémunéré ou non, et d'exercice d'un métier.

En milieu urbain, c'est le secteur informel qui mobilise la main d'œuvre féminine; le secteur informel constitue un refuge et un mode d'insertion des femmes, face au développement accéléré des zones urbaines, à l'exode rural et à la crise économique. Les petits métiers qu'elles exercent leur procurent des revenus modestes qui sont surtout affectés aux dépenses domestiques.

Il y a aussi les difficultés pour les femmes de retrouver un emploi ou travailler à leur propre compte du fait de leur manque d'instruction et de formation, de la subordination, de l'exclusion dans les instances de décision et de l'absence d'un accès indépendant au capital productif familial ou communautaire.

Malgré les lois en vigueur qui garantissent l'égalité de chance des hommes et des femmes dans l'emploi, les femmes subissent des discriminations au niveau de l'embauche et au niveau des salaires dans le secteur privé. Les conditions de travail sont particulièrement contraignantes surtout pour les femmes enceintes.

C'est sur la base de ces constats que les objectifs du programme 2 ont été définis.

1.1.1.2. Objectifs du programme

❖ Objectif global

Le programme 2 contribuera à l'équité des droits et opportunités des hommes et des femmes en matière d'accès et de contrôle des ressources et des revenus.

❖ Objectifs spécifiques

Pour y arriver le programme comporte trois objectifs spécifiques qui sont les suivants:

- 1 *promouvoir l'accès équitable aux facteurs de production ;*
- 2 *renforcer la formation professionnelle des hommes et des femmes à tous les niveaux ;*
- 3 *développer des opportunités pour l'emploi, l'auto emploi et pour l'accroissement des revenus en tenant compte des spécificités du genre.*

1.1.1.3. Stratégies d'action du programme

Le programme *promotion de l'équité d'accès et de contrôle des hommes et des femmes aux ressources et revenus* fera de l'intégration du genre dans les programmes/projets de développement une condition essentielle de développement équitable dans tous les secteurs économiques.

Ainsi, les priorités d'action du programme concerneront d'une part la réduction des contraintes et d'autre part, la promotion de l'accès/contrôle équitable des hommes et des femmes aux facteurs et techniques de production, tant en milieu rural qu'en milieu urbain, à travers notamment :

- ✓ la création ou le renforcement de mécanismes d'accès aux facteurs de production;
- ✓ l'information des hommes et des femmes sur les mécanismes existants ;
- ✓ le plaidoyer et la sensibilisation à l'endroit des détenteurs de pouvoirs à tous les niveaux afin de favoriser l'élimination des inégalités liées au genre.

Tableau 6 : Cadre logique du Programme 2 «Promotion de l'équité d'accès et de contrôle des hommes et des femmes aux ressources et revenus»

| Objectifs/Résultats attendus | Actions prioritaires | Indicateurs de résultats | Sources/moyens de vérification | Hypothèses critiques |
|---|---|---|--|--|
| Objectif global: Contribuer à l'équité des droits et opportunités des hommes et des femmes en matière d'accès et de contrôle des ressources et des revenus | | | | |
| Objectif spécifique 2.1. Promouvoir l'accès équitable aux facteurs de production | | | | |
| R2.1.1. L'accès égal et équitable aux facteurs de production pour les hommes et les femmes, s'est accru. | Ap 2.1.1.1. Information sur les textes, les procédures et les programmes d'appui en matière de sécurisation foncière et de mécanisme de financement existant. | 1. Ratio femme/homme chefs de ménages propriétaires de terres 2. Taux d'accès des femmes et des hommes à l'énergie électrique en milieux rural et urbain | Annuaire statistique INSD Annuaire statistique, MAHRH, INSD | Les autorités traditionnelles adhèrent aux principes d'accès des hommes et des femmes aux facteurs de production |
| | Ap 2.1.1.2. Création de mécanismes alternatifs de financement des activités économiques des femmes et des jeunes (F/G) | 3. Taux de femmes des zones rurales et urbaines ciblées ayant accès au crédit bancaire 4. Pourcentage de femmes développant des activités génératrices de revenus. | Rapport d'enquêtes spécifiques de l'Observatoire Genre Rapport d'enquêtes spécifiques de l'Observatoire Genre | |
| R2.1.2. L'accès aux TIC est égal et équitable entre hommes et femmes | Ap2.1.2.1. Renforcement des capacités d'accès et d'utilisation des TIC par les femmes | 1. Proportion de femmes ayant accès aux TIC (téléphone, ordinateur, Internet) par rapport aux hommes. 2. Proportion de femmes formées à l'utilisation des TIC par rapport aux hommes. | Annuaire statistique INSD Rapport annuel CONAPGenre | Les TIC sont accessibles au pouvoir d'achat des hommes et des femmes |
| Objectif spécifique 2.2.: Renforcer la formation professionnelle des hommes et des femmes à tous les niveaux | | | | |
| R2.2.1. La formation professionnelle et d'apprentissage est assurée de façon égale aux hommes et femmes à tous les niveaux | Ap2.2.1.1. Renforcement des capacités techniques et d'apprentissage dans les secteurs clés de développement | 1. Taux de femmes des zones rurales et urbaines ciblées, ayant accès aux équipements d'allègement du travail | Rapport annuel Observatoire Genre | |
| | Ap2.2.1.2.Développement de campagnes de sensibilisation sur l'accès des femmes et jeunes filles aux métiers | | | |
| | Ap2.2.1.3.Institution de bourses d'excellence pour les filles/femmes dans certains domaines techniques | | | |
| Objectif spécifique 2.3. Développer des opportunités pour l'emploi, l'auto emploi et pour l'accroissement des revenus en tenant compte des spécificités de genre. | | | | |
| R2.3.1. L'accès égal et équitable aux opportunités d'emploi et de revenu est assuré aux femmes et aux hommes | Ap2.3.1.1. Création/renforcement d'opportunités d'emploi et d'auto-emploi en faveur des H & F | 1. Taux d'accès des hommes et des femmes à des opportunités d'investissement et d'emploi dans les secteurs productifs 2. Ratio femme/homme exerçant une activité économique rémunérée | Rapports d'enquêtes spécifiques INSD | Un plaidoyer est nécessaire à l'endroit des décideurs dans les secteurs publics et privés |
| | Ap2.3.1.2. Création/renforcement de mécanismes de communication d'information/formation des H& F sur les opportunités d'emploi | | Rapports d'enquêtes spécifiques INSD, Observatoire Emploi, Annuaire MFPRE | |
| R2.3.2. L'égalité des chances à un emploi rémunérateur et aux opportunités de création d'emploi est garantie. | Ap2.3.2.1. Accorder la faveur aux femmes à compétence égale dans le domaine de l'emploi | 1. Taux de femmes par rapport aux hommes ayant accès aux emplois salariés dans les principaux secteurs de développement. 2. Proportion d'hommes et de femmes occupant des postes décisionnels ou cadres au sein des structures et institutions | Rapports d'enquêtes spécifiques INSD, Observatoire Emploi, Annuaire MFPRE | |
| | Ap2.3.2.2. Promouvoir la formation professionnelle des femmes et des filles pour leur faciliter l'accès à l'emploi | | Rapports annuels SP/CONAPGenre | |

R= résultat attendu / Ap= action prioritaire / A= activité/sous-activité

Tableau 7 : Chronogramme des activités du programme 2

| Objectifs/Résultats attendus | Actions prioritaires | Activités/sous-activités | Chronogramme | | | Responsables | Partenaires |
|---|---|---|--------------|------|------|--|---|
| | | | 2011 | 2012 | 2013 | | |
| Objectif global: Contribuer à l'équité des droits et opportunités des hommes et des femmes en matière d'accès et de contrôle des ressources et des revenus | | | | | | | |
| Objectif spécifique 2.1. Promouvoir l'accès équitable aux facteurs de production | | | | | | | |
| R2.1.1. L'accès égal et équitable aux facteurs de production pour les hommes et les femmes, s'est accru. | Ap 2.1.1.1. Information sur les textes, les procédures et les programmes d'appui en matière de sécurisation foncière et de mécanisme de financement existant. | A2.1.1.1. 1. Informer les hommes et les femmes des milieux défavorisés rural et urbain sur les textes et les procédures ainsi que les programmes d'appui en matière de sécurisation foncière et de mécanisme de financement existant. | X | X | X | MEF/DGAT + MAHRH | CT/STD + SP/CONAPGenre |
| | | A2.1.1.1. 2. Mener un plaidoyer auprès des pouvoirs coutumiers et administratifs en vue de favoriser l'accès équitable des hommes et des femmes au foncier rural | X | X | X | SP/COREP Genre/COCOPGenre | DGAT/MF + CT/SDT/MINISTERI |
| | | A2.1.1.1.3. Suivre l'application de la loi relative à la sécurisation foncière et à l'accès des femmes à la terre | X | X | X | SP/CONAPGenre, COREP GenreCOCOPGenre | DGAT/MF + CT/SDT/MINISTERI |
| | Ap 2.1.1.2. Création de mécanismes alternatifs de financement des activités économiques des femmes et des jeunes (F/G) | A2.1.1.2.1.. Mener un plaidoyer auprès des institutions de financement pour la prise en compte du genre dans la définition des critères d'éligibilité aux différents mécanismes de crédit ; | X | X | X | SP/CONAPGenre | DGAT/MF + CT/SDT/MINISTERI |
| | | A2.1.1.2.2. Mener la réflexion (rencontres, étude de faisabilité) sur les conditions de faisabilité de la mise en place d'une structure de financement au profit des femmes | | X | | SP/CONAPGenre | MINIST/ |
| | | A2.1.1.2.3. Former les femmes à la gestion du crédit | X | X | X | Personnes ressources | SP/CONAPGenre |
| | | A2.1.1.2.4. Evaluer les stratégies et difficultés de financement des femmes par le FAARF | X | | | SP/CONAPGenre | FAARF |
| R2.1.2. L'accès aux TIC est égal et équitable entre hommes et femmes | Ap2.1.2.1. Renforcement des capacités d'accès et d'utilisation des TIC par les femmes | A2.1.2.1.1. Mener une étude en vue d'identifier les contraintes liées à l'accès équitable aux TIC; | | X | | SP/CONAPGenre | MPTIC + Secteur Privé (Téléphonie mobile) + |
| | | A2.1.2.1.2. Sensibiliser/informer les hommes et les femmes sur l'importance des TIC | X | X | X | SP/CONAPGenre | MPTIC + Secteur Privé (Téléphonie mobile) + |
| | | A2.1.2.1.3. Former les hommes et les femmes sur l'utilisation des TIC en prenant en compte la spécificité genre | | X | X | SP/CONAPGenre | MPTIC + Secteur Privé (Téléphonie mobile) + |
| Objectif spécifique 2.2.: Renforcer la formation professionnelle des hommes et des femmes à tous les niveaux | | | | | | | |
| R2.2.1. La formation professionnelle et d'apprentissage est assurée de façon égale aux hommes et femmes à tous les niveaux | Ap2.2.1.1. Renforcement des capacités techniques et d'apprentissage dans les secteurs clés de développement | A2.2.1.1.1. Appuyer les centres d'apprentissage à intégrer le genre | | X | X | SP/CONAPGenre | Ecoles prof |
| | | A2.2.1.1.2. Développer et promouvoir les productions des femmes et les aider à commercialiser leurs produits | X | X | X | MAHRH + Ministère commerce PROJETS OSC | SP/CONAPGenre |
| | Ap2.2.1.2.Développement de campagnes de sensibilisation sur l'accès des femmes et jeunes filles aux métiers | A2.2.1.2.1. Organiser des séries d'émissions télévisées et radiodiffusées de sensibilisation dans les principales langues nationales sur l'accès des femmes et jeunes filles aux métiers non traditionnels | X | X | X | SP/CONAP Genre | Ministères sectoriels + national et régionaux + Privé + OSC |
| | Ap2.2.1.3.Institution de bourses d'excellence pour les filles/femmes dans certains domaines techniques | A2.2.1.3.1. Instituer/octroyer des bourses d'excellence pour les femmes entrepreneures dans tous les métiers | X | X | X | SP/CONAPGenre | Ministères sectoriels + Privé |
| | | A2.2.1.3.2. Instituer/octroyer des bourses d'excellence pour les filles dans les écoles d'enseignements techniques | X | X | X | SP/CONAPGenre | Ministères sectoriels + Privé + OSC |
| Objectif spécifique 2.3. Développer des opportunités pour l'emploi, l'auto emploi et pour l'accroissement des revenus en tenant compte des spécificités du genre. | | | | | | | |
| R2.3.1. L'accès égal et | Ap2.3.1.1. Création/renforcement d'opportunités d'emploi et d'auto-emploi en faveur des | A2.3.1.1.1. Réaliser une enquête sur les droits de propriété et droit d'usage des hommes et des femmes | | X | | SP/CONAPGenre | |
| | | A2.3.1.1.2 Organiser un salon de | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|----------|----------|----------|--|--|
| équitable aux opportunités d'emploi et de revenu est assuré aux femmes et aux hommes | H & F | l'emploi avec connotation genre | | | X | SP/CONAPGenre | PTF/OSC + Armée |
| | Ap2.3.1.2. Création/renforcement de mécanismes de communication d'information/formation des H& F sur les opportunités d'emploi | A2.3.1.2.1. Organiser des campagnes d'information et de communication sur les opportunités d'emploi selon le genre | | X | X | SP/CONAP/genre + COREP + COCOP | Ministères sectoriels + 1 |
| | | A2.3.1.2.2. Editer et diffuser une brochure de recueil des opportunités | | X | | SP/CONAP/genre + COREP + COCOP | Ministères sectoriels + 1 |
| R2.3.2. L'égalité des chances à un emploi rémunérateur et aux opportunités de création d'emploi est garantie. | Ap2.3.2.1. Accorder la faveur aux femmes à compétence égale dans le domaine de l'emploi | A2.3.2.1.1. Mettre en place une structure de promotion de l'emploi en prenant en compte les spécificités de genre aux niveaux local et national. | | X | | SP/CONAP/genre + COREP + COCOP | Ministères sectoriels + 1 Privé PTF + |
| | | A2.3.2.2.1. Mener une campagne de sensibilisation/information à l'endroit de l'opinion sur la prise de mesures positives en faveur des femmes à compétence égale dans le domaine de l'emploi | X | X | X | SP/CONAP/genre + COREP + COCOP + Ministères sectoriels | PTF/OSC |
| | Ap2.3.2.2. Promouvoir la formation professionnelle des femmes et des filles pour leur faciliter l'accès à l'emploi | A2.3.2.4.1. Intensifier et diversifier la formation professionnelle au profit des femmes et des filles | | X | | Ministères sectoriels | SP |

R= résultat attendu / Ap= action prioritaire / A= activité/sous-activité

Tableau 8 : Coût estimatif du programme 2 par activité

| Objectifs/ Résultats attendus | Actions prioritaires | Activités/sous-activités | Coût par an (000.000 FCFA) | | | Total (000 FC) |
|---|---|---|----------------------------|-------|-------|----------------|
| | | | 2011 | 2012 | 2013 | |
| Objectif global: Contribuer à l'équité des droits et opportunités des hommes et des femmes en matière d'accès et de contrôle des ressources et des revenus | | | | | | |
| Objectif spécifique 2.1. Promouvoir l'accès équitable aux facteurs de production | | | | | | |
| R2.1.1. L'accès égal et équitable aux facteurs de production pour les hommes et les femmes, s'est accru. | Ap 2.1.1.1. Information sur les textes, les procédures et les programmes d'appui en matière de sécurisation foncière et de mécanisme de financement existant. | A2.1.1.1. 1. Informer les hommes et les femmes des milieux défavorisés rural et urbain sur les textes et les procédures ainsi que les programmes d'appui en matière de sécurisation foncière et de mécanisme de financement existant. | 5 | 5 | 5 | |
| | | A2.1.1.1. 2. Mener un plaidoyer auprès des pouvoirs coutumiers et administratifs en vue de favoriser l'accès équitable des hommes et des femmes au foncier rural | 15 | 15 | 15 | |
| | | A2.1.1.1.3. Suivre l'application de la loi relative à la sécurisation foncière et à l'accès des femmes à la terre | 5 | 5 | 5 | |
| | Ap 2.1.1.2. Création de mécanismes alternatifs de financement des activités économiques des femmes et des jeunes (F/G) | A2.1.1.2.1.. Mener un plaidoyer auprès des institutions de financement pour la prise en compte du genre dans la définition des critères d'éligibilité aux différents mécanismes de crédit ; | 1,7 | 1,7 | 1,7 | |
| | | A2.1.1.2.2. Mener la réflexion (rencontres, étude de faisabilité) sur les conditions de faisabilité de la mise en place d'une structure de financement au profit des femmes | | 5 | | |
| | | A2.1.1.2.3. Former les femmes à la gestion du crédit | 50 | 50 | 50 | |
| | | A2.1.1.2.4. Evaluer les stratégies et difficultés de financement des femmes par le FAARF | 5 | | | |
| R2.1.2. L'accès aux TIC est égal et équitable entre hommes et femmes | Ap2.1.2.1. Renforcement des capacités d'accès et d'utilisation des TIC par les femmes | A2.1.2.1.1. Mener une étude en vue d'identifier les contraintes liées à l'accès équitable aux TIC; | | 10 | | |
| | | A2.1.2.1.2. Sensibiliser/informer les hommes et les femmes sur l'importance des TIC | 15 | 15 | 15 | |
| | | A2.1.2.1.3. Former les hommes et les femmes sur l'utilisation des TIC en prenant en compte la spécificité genre | | 75 | 75 | |
| Objectif spécifique 2.2.: Renforcer la formation professionnelle des hommes et des femmes à tous les niveaux | | | | | | |
| R2.2.1. La formation professionnelle et d'apprentissage est assurée de façon égale aux hommes et femmes à tous les niveaux | Ap2.2.1.1. Renforcement des capacités techniques et d'apprentissage dans les secteurs clés de développement | A2.2.1.1.1. Appuyer les centres d'apprentissage, à intégrer le genre | | 25 | 25 | |
| | | A2.2.1.1.2. Développer et promouvoir les productions des femmes et les aider à commercialiser leurs produits | 50 | 50 | 50 | |
| | Ap2.2.1.2.Développement de campagnes de sensibilisation sur l'accès des femmes et jeunes filles aux métiers | A2.2.1.2.1. Organiser des séries d'émissions télévisées et radiodiffusées de sensibilisation dans les principales langues nationales sur l'accès des femmes et jeunes filles aux métiers non traditionnels | 5 | 5 | 5 | |
| | Ap2.2.1.3.Institution de bourses d'excellence pour les filles/femmes dans certains domaines techniques | A2.2.1.3.1. Instituer/octroyer des bourses d'excellence pour les femmes entrepreneures dans tous les métiers | 25 | 25 | 25 | |
| | | A2.2.1.3.2. Instituer/octroyer des bourses d'excellence pour les filles dans les écoles d'enseignements techniques | 20 | 20 | 20 | |
| Objectif spécifique 2.3. Développer des opportunités pour l'emploi, l'auto emploi et pour l'accroissement des revenus en tenant compte des spécificités de genre. | | | | | | |
| R2.3.1. L'accès égal et équitable aux opportunités d'emploi et de revenu est assuré aux femmes et aux hommes | Ap2.3.1.1. Création/renforcement d'opportunités d'emploi et d'auto-emploi en faveur des H & F | A2.3.1.1.1. Réaliser une enquête sur les droits de propriété et droit d'usage des hommes et des femmes | | 5 | | |
| | | A2.3.1.1.2 Organiser un salon de l'emploi avec connotation genre | | | 75 | |
| | Ap2.3.1.2. Création/renforcement de mécanismes de communication d'information/formation des H& F sur les opportunités d'emploi | A2.3.1.2.1. Organiser des campagnes d'information et de communication sur les opportunités d'emploi selon le genre | | 5 | 5 | |
| | | A2.3.1.2.2. Editer et diffuser une brochure de recueil des opportunités | | 10 | | |
| R2.3.2. L'égalité des chances à un emploi rémunérateur et aux opportunités de création d'emploi est garantie. | Ap2.3.2.1. Accorder la faveur aux femmes à compétence égale dans le domaine de l'emploi | A2.3.2.1.1. Mettre en place une structure de promotion de l'emploi en prenant en compte les spécificités de genre aux niveaux local et national. | | 25 | | |
| | | A2.3.2.2.1. Mener une campagne de sensibilisation/information à l'endroit de l'opinion sur la prise de mesures positives en faveur des femmes à compétence égale dans le domaine de l'emploi | 5 | 5 | 5 | |
| | Ap2.3.2.2. Promouvoir la formation professionnelle des femmes et des filles pour leur faciliter l'accès à l'emploi | A2.3.2.4.1. Intensifier et diversifier la formation professionnelle au profit des femmes et des filles | | 150 | | |
| Total coût du programme 2 | | | 201,7 | 506,7 | 376,7 | |

R= résultat attendu / Ap= action prioritaire / A= activité/sous-activité

**PROGRAMME 3: PROMOTION DE L'INSTITUTIONNALISATION ET DE
L'INTEGRATION DU GENRE AU SEIN DES STRUCTURES ET INSTITUTIONS A TOUS
LES NIVEAUX**



Zone de Texte: PROGRAMME 3: PROMOTION DE L'INSTITUTIONNALISATION ET DE L'INTEGRATION DU
GENRE AU SEIN DES STRUCTURES ET INSTITUTIONS A TOUS LES NIVEAUX

1.1.2. Programme 3: Promotion de l'institutionnalisation et de l'intégration du genre au sein des structures et institutions à tous les niveaux

Ce programme s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de l'axe 4 de la PNG intitulé « la promotion de l'institutionnalisation du genre par son intégration dans les systèmes de planification, de budgétisation et de mise en œuvre des politiques à tous les niveaux ». Il vise l'émergence d'une culture institutionnelle favorable au genre au sein des structures et organisations impliquées dans les actions de développement. Il est complémentaire au programme 1 portant sur l'instauration d'une culture de l'égalité entre les sexes dans la société burkinabé.

1.1.2.1. Justification du programme

L'institutionnalisation du genre au sein d'une organisation est une condition essentielle pour l'intégration effective du genre dans les politiques, programmes et projets qu'elle initie. Elle implique l'instauration d'une véritable « culture » du genre au sein des structures en tant que valeur et priorité organisationnelle. Cela nécessite une volonté politique manifeste et l'engagement des premiers responsables pour insuffler une vision et une ambition à leurs organisations et employés.

Les principaux problèmes qui constituent des blocages à l'institutionnalisation et l'intégration du genre dans la vie des organisations sont nombreux et, sont entre autres les suivants :

➤ Participation et représentation inégale des hommes et des femmes dans les sphères décisionnelles

La gouvernance interne des structures et institutions, à savoir la représentativité des hommes et des femmes aux sphères de décision dans les structures et institutions est loin d'être une réalité dans de nombreux cas. Le constat récurrent est que le ratio homme/femme dans les postes de décision est inégalitaire tant dans les services publics que privés ainsi qu'au sein des OSC. En général, le niveau d'accès des femmes dans les postes de décision varie en fonction des secteurs d'intervention. Les secteurs de la santé, l'éducation et la justice sont réputés être « féminisés » par rapport aux secteurs d'appui à la production (énergie, communication et TIC, etc.). Les politiques de recrutement ne sont pas encore genre sensibles pour permettre l'égalité de représentation et de participation égale des deux catégories sociales.

➤ Un engagement faible et peu soutenu de la part des décideurs

Selon les structures et institutions, on constate un engagement variable et souvent faible des premiers responsables en faveur de l'égalité entre les sexes. Pourtant, dans une administration très hiérarchisée comme celle du Burkina Faso, il s'agit d'une question cruciale. Il manque souvent une ferme volonté politique et un leadership constructif des décideurs clés pour initier dans leurs organisations et institutions une politique de gestion des ressources humaines durables permettant l'égal accès des hommes et des femmes à la haute sphère des décideurs. Au gré de changements de personnel, les acquis organisationnels en genre ne sont donc jamais durables. Il y a des moments d'avancée et de recul selon le degré de soutien des décideurs.

➤ Des approches soucieuses de l'égalité homme-femme faiblement appliquées

Pour avoir mis l'accent sur la promotion des femmes pendant plus d'une décennie, plusieurs acteurs du développement au Burkina Faso restent ancrés dans cette vision et très attachés aux habitudes acquises en termes d'actions (moulins, forages, presses). Parfois, parce qu'ils évitent d'avoir des frictions avec leurs partenaires, certains acteurs hésitent ou renoncent à parler ouvertement de l'égalité entre les sexes comme but de leurs interventions. Les intervenants sont plus à l'aise pour parler de la promotion de la femme qui est maintenant plus acceptée socialement par rapport à l'égalité entre les sexes qui reste un sujet controversé aux différents niveaux (central, régional et local).

Par ailleurs, l'engagement des structures dans le domaine du genre est parfois motivé par la conditionnalité imposée par leurs bailleurs pour encourager les activités visant l'égalité des sexes. Dans ces cas de figure, la promotion du genre vise alors à attirer les financements, et ne traduit pas une conviction profonde en faveur de l'égalité entre les sexes.

➤ L'insuffisance d'une expertise interne et des dispositifs techniques peu opérationnels

Pendant longtemps, la faiblesse des dispositifs techniques a été une entrave à la performance des structures et institutions en matière d'institutionnalisation du genre. Par manque de compétences techniques et/ou de pouvoir décisionnel, les points focaux de promotion de la femme n'ont pas pu remplir correctement leur rôle à l'intérieur des organisations. L'expérience montre que le recours fréquent et ponctuel à des consultants nationaux et étrangers ne garantit pas la permanence des appuis techniques pour des actions durables au sein des organisations. Or, rares sont les structures et institutions qui utilisent une personne ressources permanente et compétente pour renforcer leurs capacités et leurs pratiques internes en genre.

L'absence d'un dispositif opérationnel et d'une expertise genre à l'interne handicape les possibilités pour les structures de conduire avec plus de succès leurs actions dans le domaine du genre. Par conséquent, les politiques, programmes et projets n'intègrent pas suffisamment le genre.

Les objectifs énoncés ci-dessous tiennent compte des problèmes prioritaires relevés au niveau institutionnel et technique.

1.1.2.2. Objectifs du programme

❖ Objectif global

Le programme 3 a pour objectif global de «*Contribuer à la promotion de l'institutionnalisation du genre et son intégration dans les systèmes de planification, de budgétisation et de mise en œuvre des politiques à tous les niveaux*».

❖ Objectifs spécifiques

1. Assurer la prise en compte effective du genre dans la vie organisationnelle des ministères, structures, OSC, etc. ;
2. Améliorer et rendre disponible les données désagrégées sur les inégalités au niveau de tous les secteurs et acteurs ;
3. Promouvoir l'intégration du genre dans l'élaboration des politiques, programmes et projets et leur mise en œuvre à tous les niveaux ;
4. Prendre en compte les besoins différenciés des hommes et des femmes dans l'accès aux services sociaux de base ;
5. Améliorer la qualité des prestations des services sociaux de base en direction des hommes et des femmes ;
6. Promouvoir la mise en place de dispositifs de suivi et d'évaluation des actions tenant compte du genre ;

Pour atteindre les objectifs visés, la stratégie d'action du programme a été libellée en conséquence.

1.1.2.3. Stratégies d'action du programme

Le programme Promotion de l'institutionnalisation et de l'intégration du genre au sein des structures et institutions à tous les niveaux est un programme transversal et intersectoriel dont la mise en œuvre incombe aux structures et institutions individuellement, mais aussi aux mécanismes de coordination mis en place.

La stratégie de mise en œuvre de ce programme consistera à sensibiliser et à former les premiers responsables des structures à tous les niveaux. Des actions de plaidoyer vont ensuite être réalisées pour que ces décideurs initient les changements organisationnels propices à l'institutionnalisation du genre.

Un préalable important est de garantir l'appropriation et l'application des outils techniques de formulation, de planification et de suivi-évaluation des activités genre au sein des structures et institutions. La stratégie du programme va porter aussi sur le renforcement des capacités opérationnelles des cellules genre des ministères, des cellules régionales et des chefs d'antenne ainsi que le développement des compétences internes des organisations concernées.

Les autres actions phares à entreprendre sont : l'amélioration des politiques de recrutement, de gestion et de promotion des ressources humaines en appliquant des mesures correctives des inégalités.

L'appui à la mise en place d'un dispositif de suivi-évaluation ainsi que la mesure des performances des agents ainsi que l'application du principe de redevabilité par rapport à l'atteinte des objectifs institutionnels en genre sont des actions stratégiques à privilégier.

Tableau 9 : Cadre logique du Programme 3 «Promotion de l'institutionnalisation et de l'intégration du genre a tous les niveaux»

| Résultats attendus | Actions prioritaires | Indicateurs de résultats | Sources de vérification | Hypothèses critiques |
|--|---|--|--|---|
| Objectif Global: Contribuer à la promotion de l'institutionnalisation du genre et son intégration dans les systèmes de planification, de budgétisation et de mise en œuvre des politiques à tous les niveaux | | | | |
| Objectif spécifique 3.1. Assurer la prise en compte du genre dans la vie des ministères, structures, OSC, PTF, etc. | | | | |
| R3.1.1. Le genre est institutionnalisé au sein des structures et institutions | Ap3.1.1.1. Prise en compte du genre dans la vie et la culture organisationnelle des structures | 1. Nombre/catégories de personnes bénéficiaires des formations organisées à l'interne 2. Nombre de personnes ressources déclarées compétentes en genre | Rapports semestriels SP/CONAPGenre Rapports semestriels SP/CONAPGenre | Une veille est assurée sur la prise en compte du genre au sein des institutions |
| R3.1.2. Les ressources humaines et financières allouées aux activités genre sont en quantité et qualité satisfaisantes | Ap3.1.1.2. Application d'une démarche égalitaire dans le recrutement et la promotion des ressources humaines | 1. Proportion d'hommes et de femmes recrutés pour la prise en compte du genre 2. Représentation des hommes et des femmes aux postes nominatifs de décision 3. Volume des ressources allouées aux activités genre 4. Taux d'absorption des ressources allouées aux activités genre | Rapports Cellules Genre, COREP, SP/CONAPGenre Rapports Cellules Genre, COREP, SP/CONAPGenre Rapports Cellules Genre, COREP, SP/CONAPGenre Rapports Cellules Genre, COREP, SP/CONAPGenre | |
| | Ap3.1.2.1. Appui en ressources humaines pour la mise en œuvre des activités genre | 5. Taux de couverture des besoins de financement des activités genre | Rapports Cellules Genre, COREP, SP/CONAPGenre | |
| | Ap3.1.2.2. Mobilisation des ressources financières pour les activités genre | 6. Taux d'exécution des activités genre | Rapports Cellules Genre, COREP, SP/CONAPGenre | |
| Objectif spécifique 3.2. Améliorer et rendre disponibles les données désagrégées sur les inégalités au niveau de tous les secteurs et domaines prioritaires | | | | |
| R3.2.1. Les données désagrégées sur les inégalités entre les sexes sont disponibles dans tous les secteurs et domaines prioritaires | Ap3.2.1.1. Diagnostic analytique de la situation des inégalités liées au genre dans les secteurs et domaines d'intervention | 1. Nombre de secteurs/domaines disposant de données désagrégées de référence sur les inégalités entre les sexes en leur sein 2. Indice de parité entre les hommes et les femmes dans les secteurs et les domaines prioritaires | Rapport annuel Observatoire Rapport annuel Observatoire | Les ressources nécessaires sont disponibles |
| R3.2.2. Les données désagrégées sur les inégalités entre les sexes sont mises à jour régulièrement | Ap3.2.2.1. Mise à jour des données sur les inégalités liées au genre dans les secteurs et domaines prioritaires | 1. Nombre de secteurs et domaines pris en compte dans la mise à jour des données sexospécifiques 2. Existence des bases de données sexospécifiques dans les secteurs | Rapport annuel Observatoire Rapport annuel Observatoire | Le dispositif de collecte de données fonctionne convenablement |
| Objectif spécifique 3.3. Promouvoir l'intégration du genre dans l'élaboration des politiques, programmes et projets dans tous les secteurs et à tous les niveaux | | | | |
| R3.3.1. Des outils sont conçus pour l'intégration du genre dans les politiques, programmes et projets dans tous les secteurs | Ap3.3.1.1. Développement des outils d'intégration du genre dans les politiques, programmes et projets | 1. Nombre de politiques, programmes et projets genre sensibles 2. Proportion des politiques, programmes et projets jugés genre sensibles | Rapport annuel Observatoire Rapport annuel Observatoire | Les outils sont acceptés par l'ensemble des acteurs |
| R3.3.2. Les politiques, programmes et projets sont genre sensibles | Ap3.3.2.1. Intégration du genre dans la formulation des politiques, programmes et projets à l'aide du guide élaboré | 1. Proportion des budgets sectoriels, régionaux et communaux considérés genre sensibles 2. Taux de réduction effective des inégalités au niveau sectoriel et global | Rapport annuel SP/CONAPGenre Rapport annuel Observatoire | L'intégration du genre est systématique dans la planification des politiques, programmes et projets |
| Objectif spécifique 3.4. Prendre en compte les besoins différenciés des hommes et des femmes dans l'accès aux services sociaux de base | | | | |
| R3.4.1. Les prestations des services sociaux de base sont adaptées aux besoins sexospécifiques des hommes et des femmes | Ap3.4.1.1. Développement de services sociaux de base adaptés aux besoins sexospécifiques des hommes et des femmes | 1. Indice de parité sur l'accès des hommes et des femmes dans les services de santé. | Annuaire statistique Santé | |
| | Ap3.4.1.2. Amélioration de la prise en compte du genre dans l'éducation formelle et non formelle | 2. Nombre de textes et lois faisant l'objet d'application | Rapport annuel Observatoire | |
| Objectif spécifique 3.5. Améliorer la qualité des prestations des services sociaux de base en direction des hommes et des femmes | | | | |
| R3.5.1. La qualité et l'offre de services sociaux de base est améliorée en tenant compte du genre | Ap3.5.1.1. Application des normes de qualité en matière d'offre de services sociaux de base selon le genre | 1. Taux de fréquentation des services de santé par les hommes et les femmes | Annuaire statistique Santé | L'offre globale des services sociaux s'est améliorée |
| | Ap3.5.1.2. Intégration des modules genre dans les curricula | 2. Taux d'accès à l'eau et à l'assainissement | Annuaire statistique INSD | |
| | | 3. Nombre de programmes de formation professionnelle incluant les modules genre | Rapport annuel CONAPGenre | |
| | | 4. Nombre de centres de formation professionnelle ayant leurs capacités renforcées en genre | Rapport annuel CONAPGenre.. | |
| | | 5. Programmes de formation professionnelle incluant les modules genre | Rapport annuel CONAPGenre | |
| Objectif spécifique 3.6. Promouvoir la mise en place de dispositifs de suivi et d'évaluation des actions tenant compte du genre | | | | |
| R3.6.1. Un dispositif de suivi-évaluation est disponible au sein des structures et | Ap3.6.1.1. Mise en place des instruments de suivi-évaluation des | 1. Outils sexospécifiques de collecte des données conçus pour chaque organisation 2. Existence d'un dispositif de suivi | Rapport annuel CONAPGenre. | L'importance du suivi-évaluation genre sensible est bien perçue par l'ensemble des acteurs |

| | | | | |
|---------------------------------|-----------------|---|--------------------------------------|----------------|
| institutions à tous les niveaux | activités genre | évaluation genre sensible au sein des organisations | Rapport annuel Cellules, CONAPGenre. | des structures |
|---------------------------------|-----------------|---|--------------------------------------|----------------|

R= résultat attendu / Ap= action prioritaire / A= activité/sous-activité

| | | | | | | | |
|--|---|--|---|---|---|---------------------------------|------------------------------------|
| et à tous les niveaux | | | | | | | |
| R3.3.1. Des outils sont conçus pour l'intégration du genre dans les politiques, programmes et projets dans tous les secteurs | Ap3.3.1.1. Développement des outils d'intégration du genre dans les politiques, programmes et projets | A3.3.1.1.1. Elaborer un guide d'évaluation de l'intégration du genre dans les politiques, programmes et projets | X | | | SP/CONAPGenre, | Ministères, O PTF |
| | | A3.3.1.1.2. Former des formateurs et des acteurs sur l'utilisation du guide d'intégration du genre | X | X | X | SP/CONAPGenre, | Ministères, O PTF |
| | | A3.3.1.1.3. Appuyer la prise en compte du genre dans les nouvelles politiques et programmes sectoriels en cours de formulation et révision | X | X | X | SP/CONAPGenre, | Ministères, O PTF |
| R3.3.2. Les politiques, programmes et projets sont genre sensibles | Ap3.3.2.1. Intégration du genre dans la formulation des politiques, programmes et projets à l'aide du guide élaboré | A3.3.2.1.1. Former les agents des structures en planification axée sur le genre et les résultats | X | X | X | SP/CONAPGenre, | Ministères, O PTF |
| | | A3.3.2.1.2. Former les agents des structures et institutions en budgétisation selon le genre | X | X | X | SP/CONAPGenre, | Ministères, O PTF |
| | | A3.3.2.1.3. Planifier les programmes et budgets dans les secteurs et institutions en tenant compte du genre | X | X | X | Chaque structure et institution | |
| | | A3.3.2.1.4. Assurer la mise en œuvre des activités portant sur la réduction des inégalités planifiées | X | X | X | Chaque structure et institution | SP/CONAPC Ministères, O PTF |
| Objectif spécifique 3.4. Prendre en compte les besoins différenciés des hommes et des femmes dans l'accès aux services sociaux de base | | | | | | | |
| R3.4.1. Les prestations de services sociaux de base sont adaptées aux besoins sexospécifiques des hommes et des femmes | Ap3.4.1.1. Développement de services sociaux de base adaptés aux besoins sexospécifiques des hommes et des femmes | A3.4.1.1.1. Former les praticiens de la santé à la prise en compte des besoins sexospécifiques des hommes et des femmes | X | X | | Cellule genre | Santé + OSC SP/CONAPC |
| | | A3.4.1.1.2. Développer des prestations de service adaptées aux besoins spécifiques des hommes et des femmes PV/VIH | | X | X | SP/CONAPGenre | MPF + MPD MJ + OSC |
| | | A3.4.1.1.3. Appuyer l'application des textes juridiques favorisant la l'équité d'accès aux services et soins de santé (y compris SR) | | X | X | SP/CONAPGenre | MPF + MPD MJ + OSC |
| | Ap3.4.1.2. Amélioration de la prise en compte du genre dans l'éducation formelle et non formelle | A3.4.1.2.1. Mener un plaidoyer pour une meilleure prise en compte du genre dans le secteur de l'éducation | X | X | X | SP/CONAPGenre | MPF + OSC |
| | | A3.4.1.2.2. Suivre la réactualisation des curricula scolaires pour éliminer les stéréotypes de genre | X | X | X | SP/CONAPGenre | MEBA + ME + CIEFFA + + OSC |
| Objectif spécifique 3.5. Améliorer la qualité des prestations des services sociaux de base en direction des hommes et des femmes | | | | | | | |
| R3.5.1. La qualité et l'offre de services sociaux de base est améliorée en tenant compte du genre | Ap3.5.1.1. Ap3.5.1.1. Application des normes de qualité en matière d'offre de services sociaux de base selon le genre | A3.5.1.1.1. Mettre à jour et diffuser les normes de qualité en matière d'offre de services sociaux de base basées sur le genre | | X | X | MS | SP |
| | | A3.5.1.1.2. Sensibiliser et former les prestataires de services sociaux de base en vue de l'application des normes de qualité prenant en compte le Genre | X | X | | MAHRH + OSC | SP |
| | Ap3.5.1.2. Intégration des modules genre dans les curricula | A3.5.1.2.1. Former le personnel des écoles et des centres de formation professionnelle en genre | | X | X | SP | MEBA + ME + OSC PTF |
| | | A3.5.1.2.2. Doter les structures de formation professionnelle en matériels pédagogiques afin d'intensifier la formation en Genre | | X | X | SP/CONAPGenre | MEBA + ME + OSC PTF |
| | | A3.5.1.2.3. Relire les curricula pour assurer la qualité des contenus des enseignements dans les écoles professionnelles en matière de genre | X | X | | MESSRS + MEBA + MJE | SP |
| Objectif spécifique 3.6. Promouvoir la mise en place de dispositifs de suivi et d'évaluation des actions tenant compte du genre | | | | | | | |
| R3.6.1. Un dispositif de suivi-évaluation est disponible au sein des structures et institutions à tous les niveaux | Ap3.6.1.1. Mise en place des instruments de suivi-évaluation des activités genre | A3.6.1.1.1. Mettre en place des dispositifs de suivi-évaluation prenant en compte les inégalités de genre | X | X | X | Resp S&E Cellules genre | SP/CONAPC Cellules genre PTF |
| | | A3.6.1.1.2. Elaborer des outils de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre des activités | X | X | X | Resp S&E Cellules genre | SP/CONAPC OSC, PTF |
| | | A3.6.1.1.3. Former les agents à l'utilisation des outils de suivi axés sur le genre | X | X | X | Resp S&E Cellules genre | SP/CONAPC OSC, PTF |

R= résultat attendu / Ap= action prioritaire / A= activité/ sous-activité

Tableau 11 : Coût estimatif du programme 3 par activité

| Objectifs/ Résultats attendus | Actions prioritaires | Activités/sous-activités | Coût par an (000.000 FCFA) | | | To (00 FC |
|--|---|--|----------------------------|------|------|-----------|
| | | | 2011 | 2012 | 2013 | |
| Objectif Global: Contribuer à la promotion de l'institutionnalisation du genre et son intégration dans les systèmes de planification, de budgétisation et de | | | | | | |
| en œuvre des politiques à tous les niveaux | | | | | | |
| Objectif spécifique 3.1. Assurer la prise en compte du genre dans la vie des ministères, structures, OSC, PTF, etc. | | | | | | |
| R3.1.1. Le genre est institutionnalisé au sein des structures et institutions intervenant dans le développement au Burkina Faso | Ap3.1.1.1. Prise en compte du genre dans la vie et la culture organisationnelle des structures | A3.1.1.1.1. Définir les objectifs et ambitions des structures et institutions en matière de promotion de l'égalité | 3,3 | 3,3 | 3,3 | |
| | | A3.1.1.1.2. Sensibiliser/Former les cellules genre en genre et changement organisationnel | 15 | 15 | | |
| | | A3.1.1.1.3. Réaliser des audits participatifs de l'institutionnalisation du genre au sein des structures | | 5 | 5 | |
| | | A3.1.1.1.4. Appuyer l'élaboration de plans de renforcement des capacités institutionnelles en genre | 7,5 | 7,5 | | |
| | Ap3.1.1.2. Application d'une démarche égalitaire dans le recrutement et la promotion des ressources humaines | A3.1.1.2.1. Concevoir une politique de recrutement équitable des ressources humaines | 7 | | | |
| | | A3.1.1.2.2. Définir les critères de compétences genre à considérer lors des recrutements | 0,3 | 0,3 | 0,3 | |
| | | A3.1.1.2.3. Intégrer les responsabilités genre dans les descriptions de tâches des employés hommes et femmes | 0 | 0 | 0 | |
| | | A3.1.1.2.4. Appuyer l'accès des femmes et des hommes aux postes décisionnels à tous les niveaux | 5 | 5 | 5 | |
| | | A3.1.1.2.5. Instaurer un dialogue politique avec les décideurs et premiers responsables pour leur implication personnelle | 2 | 2 | 2 | |
| | | A3.1.1.2.6. Sensibiliser et former les premiers responsables des structures et institutions en genre à tous les niveaux | 10 | 10 | 10 | |
| R3.1.2. Les ressources humaines et financières allouées aux activités genre sont en quantité et qualité satisfaisantes | Ap3.1.2.1. Appui en ressources humaines pour la mise en œuvre des activités genre | A3.1.2.1.1. Appliquer des mesures correctives pour les catégories sous-représentées dans les emplois salariés à pourvoir | 1 | 1 | 1 | |
| | | A3.1.2.1.2. Créer/appuyer des cellules genre au sein des ministères et institutions intégrant des décideurs clés | 18 | 18 | | |
| | Ap3.1.2.2. Mobilisation des ressources financières pour les activités genre | A3.1.2.2.1. Planifier les budgets pluriannuels et annuels en tenant compte du genre | | 12 | | |
| | | A3.1.2.2.2. Suivre l'exécution des activités genre planifiées | 7 | 7 | 7 | |
| | | A3.1.2.2.3. Suivre et faciliter les décaissements des ressources destinées aux activités genre | 1 | 1 | 1 | |
| | | A3.1.2.2.4. Rédiger les rapports périodiques de mise en œuvre des activités genre | 0,5 | 0,5 | 0,5 | |
| | | A3.1.2.2.5. Mettre en place les mécanismes internes et externes de reddition des comptes par rapport au genre | 0,3 | 0,3 | 0,3 | |
| | | | | | | |
| Objectif spécifique 3.2. Améliorer et rendre disponibles les données désagrégées sur les inégalités au niveau de tous les secteurs et domaines prioritaires | | | | | | |
| R3.2.1. Les données désagrégées sur les inégalités entre les sexes sont disponibles dans tous les secteurs et domaines prioritaires | Ap3.2.1.1. Diagnostic analytique de la situation des inégalités liées au genre dans les secteurs et domaines d'intervention | A3.2.1.1.1. Faire une analyse diagnostique des inégalités entre les sexes au niveau des secteurs et domaines prioritaires | 5 | | | |
| | | A3.2.1.1.2. Collecter des données quantitatives et qualitatives désagrégées sur les inégalités entre les sexes | 9 | | | |
| | | A3.2.1.1.3. Faire l'analyse des conséquences des inégalités liées au genre sur l'atteinte des objectifs de développement sectoriel et global | 3 | 3 | 3 | |
| | | A3.2.1.1.4. Créer et rendre fonctionnel un Observatoire national de l'égalité entre les sexes | 10 | 10 | 10 | |
| R3.2.2. Les données désagrégées sur les inégalités entre les sexes sont mises à jour régulièrement | Ap3.2.2.1. Mise à jour des données sur les inégalités liées au genre dans les secteurs et domaines prioritaires | A3.2.2.1.1. Intégrer la collecte de données sexospécifiques dans toutes les structures | | | 15 | |
| | | A3.2.2.1.2. Créer des bases de données sectorielles sur les inégalités entre les hommes et les femmes et filles/garçons | 10 | 10 | 10 | |
| Objectif spécifique 3.3. Promouvoir l'intégration du genre dans l'élaboration des politiques, programmes et projets dans tous les secteurs et à tous les niv | | | | | | |
| R3.3.1. Des outils sont conçus pour l'intégration du genre dans les politiques, programmes et projets dans tous les secteurs | Ap3.3.1.1. Développement des outils d'intégration du genre dans les politiques, programmes et projets | A3.3.1.1.1. Elaborer un guide d'évaluation de l'intégration du genre dans les politiques, programmes et projets | 2 | | | |
| | | A3.3.1.1.2. Former des formateurs et des acteurs sur l'utilisation du guide d'intégration du genre | 5 | 5 | 5 | |
| | | A3.3.1.1.3. Appuyer la prise en compte du genre dans les nouvelles politiques et programmes sectoriels en cours de formulation et révision | 2 | 2 | 2 | |
| R3.3.2. Les politiques, programmes et projets sont genre sensibles | Ap3.3.2.1. Intégration du genre dans la formulation des politiques, programmes et projets à l'aide du guide élaboré | A3.3.2.1.1. Former les agents des structures en planification axée sur le genre et les résultats | 10 | 10 | 10 | |
| | | A3.3.2.1.2. Former les agents des structures et institutions en budgétisation selon le genre | 10 | 10 | 10 | |
| | | A3.3.2.1.3. Planifier les programmes et budgets dans les secteurs et institutions en tenant compte du genre | | 1,5 | 1,5 | |
| | | A3.3.2.1.4. Assurer la mise en œuvre des activités portant sur la réduction des inégalités planifiées | 23,3 | 23,3 | 23,3 | |
| Objectif spécifique 3.4. Prendre en compte les besoins différenciés des hommes et des femmes dans l'accès aux services sociaux de base | | | | | | |
| R3.4.1. Les prestations de services sociaux de base sont adaptées aux besoins sexospécifiques des hommes et des femmes | Ap3.4.1.1. Développement de services sociaux de base adaptés aux besoins sexospécifiques des hommes et des femmes | A3.4.1.1.1. Former les praticiens de la santé à la prise en compte des besoins sexospécifiques des hommes et des femmes | 24 | 24 | | |
| | | A3.4.1.1.2. Développer des prestations de service adaptées aux besoins spécifiques des hommes et des femmes PV/VIH | | 5 | 5 | |
| | | A3.4.1.1.3. Appuyer l'application des textes juridiques favorisant la l'équité d'accès aux services et soins de santé (y compris SR) | | 2 | 2 | |
| | Ap3.4.1.2. Amélioration de la prise en compte du genre dans l'éducation formelle et non formelle | A3.4.1.2.1. Mener un plaidoyer pour une meilleure prise en compte du genre dans le secteur de l'éducation | 4 | 4 | 4 | |
| A3.4.1.2.2. Suivre la réactualisation des curricula scolaires pour éliminer les stéréotypes de genre | | 2 | 2 | 2 | | |

Objectif spécifique 3.5. Améliorer la qualité des prestations des services sociaux de base en direction des hommes et des femmes

| | | | | | | |
|--|--|--|-----|-----|-----|--|
| Objectif spécifique 3.5. Améliorer la qualité des prestations des services sociaux de base en direction des hommes et des femmes | | | | | | |
| R3.5.1. La qualité et l'offre de services sociaux de base est améliorée en tenant compte du genre | Ap3.5.1.1. Application des normes de qualité en matière d'offre de services sociaux de base selon le genre | A3.5.1.1.1. Mettre à jour et diffuser les normes de qualité en matière d'offre de services sociaux de base basées sur le genre | | 7,5 | 7,5 | |
| | | A3.5.1.1.2. Sensibiliser et former les prestataires de services sociaux de base en vue de l'application des normes de qualité prenant en compte le Genre | 9 | 9 | | |
| | Ap3.5.1.2. Intégration des modules genre dans les curricula | A3.5.1.2.1. Former le personnel des écoles et des centres de formation professionnelle en genre | | 45 | 45 | |
| | | A3.5.1.2.2. Doter les structures de formation professionnelle en matériels pédagogiques afin d'intensifier la formation en Genre | | 20 | 20 | |
| | | A3.5.1.2.3. Relire les curricula pour assurer la qualité des contenus des enseignements dans les écoles professionnelles en matière de genre | 2,5 | 2,5 | | |
| Objectif spécifique 3.6. Promouvoir la mise en place de dispositifs de suivi et d'évaluation des actions tenant compte du genre | | | | | | |
| R3.6.1. Un dispositif de suivi-évaluation est disponible au sein des structures et institutions à tous les niveaux | Ap3.6.1.1. Mise en place des instruments de suivi-évaluation des activités genre | A3.6.1.1.1. Mettre en place des dispositifs de suivi-évaluation prenant en compte les inégalités de genre | 20 | 20 | 20 | |
| | | A3.6.1.1.2. Elaborer des outils de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre des activités | 3,3 | 3,3 | 3,3 | |
| | | A3.6.1.1.3. Former les agents à l'utilisation des outils de suivi axés sur le genre | 10 | 10 | 10 | |
| Total coût du programme 3 | | | 242 | 317 | 244 | |

R= résultat attendu / Ap= action prioritaire / A= activité/sous-activité

**PROGRAMME 4: DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT ET DE LA SYNERGIE
D’ACTION ENTRE LES ACTEURS**



Zone de Texte: PROGRAMME 4: DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT ET DE LA SYNERGIE D’ACTION
ENTRE LES ACTEURS

1.1.3. Programme 4: Développement du partenariat et de la synergie d'action entre les acteurs

2.4.4.1 Justification du programme

Plusieurs catégories d'acteurs interviennent en faveur de l'égalité des sexes. Les acteurs étatiques les acteurs du secteur privé, les partenaires techniques et financiers, les ONG internationales et nationales, les associations féminines et mixtes, Groupements, etc.). Malgré les cadres de concertations mises en place, il existe des insuffisances en termes de concertation et de synergie d'actions.

➤ **Insuffisance des stratégies et des actions concertées**

La mise en place des cadres de concertation n'a pas entraîné systématiquement des actions unifiées. En effet, les différents membres du cadre de concertation genre et du fonds commun maintiennent les interventions bilatérales.

➤ **Manque de spécialisation des acteurs**

Le constat est fait que de nombreux intervenants sont plus soucieux de l'atteinte de leurs propres objectifs que de la recherche d'une synergie d'actions qui permettrait de faire une répartition entre acteurs en tenant compte de leurs avantages comparatifs sur les questions prioritaires en matière d'égalité de sexe. Au regard des problèmes ci-dessus cités, une structure de coordination au niveau national améliorerait la synergie d'actions et le partenariat entre les acteurs.

➤ **Inexistence d'une structure de coordination des interventions et des différents cadres de concertations dans le domaine de l'inégalité du Genre**

Les cadres de concertations existant ne possèdent pas une structure de coordination au niveau nationale ce qui rend difficile la synergie d'actions entre les cadres ou entre les acteurs, la capitalisation des acquis et la communication interne entre eux.

➤ **Faible harmonisation des modalités de financement des PTF dans le domaine du genre.**

Bien que plusieurs partenaires apportent des appuis financiers pour les activités genre au Burkina Faso, les modalités d'accès aux ressources financières demeurent disparates. C'est le cas notamment pour les canevas de présentation des requêtes de financement, les normes et procédures en matière de gestion des ressources allouées. Cette situation a une incidence négative sur l'accès des acteurs nationaux aux ressources financières pour les activités liées au genre.

2.4.4.2 Les objectifs du programme

❖ **Objectif global**

Contribuer au développement d'un partenariat actif et d'une synergie d'actions en faveur du genre au Burkina Faso

❖ **Objectifs spécifiques :**

1. *Développer les échanges au niveau national sous régional et international en faveur du genre ;*
2. *Renforcer le partenariat et la coordination pour la mobilisation des ressources en vue du financement de la PNG ;*

2.4.4.3 Stratégie d'action du programme

Le programme 4, fait le lien entre le stratégique et l'opérationnel à travers ces objectifs spécifiques qui consacre la concertation et la mobilisation des ressources. Ces deux éléments constituent des conditions de succès de la mise en œuvre des autres programmes définis dans le plan d'actions.

La mise en œuvre de ce programme exigerait une bonne coordination de la structure de mise en œuvre de la PNG : le SP/CONAP Genre. Cependant, la responsabilité de l'ensemble des parties prenantes est engagée par la nature des activités proposées.

Ces activités consisteront à:

- i) identifier les principaux acteurs,
- ii) convenir d'une périodicité de rencontre de partage d'information,
- iii) diffuser régulièrement les informations collectées,
- iv) définir les rôles et les responsabilités de chaque partenaire en terme de spécialisation et pour la capitalisation des informations, etc.

La synergie d'actions entre les acteurs engendrera des actions mieux ciblées et concertées en matière de réduction des

inégalités de genre. Dans cette optique, une bonne communication entre les différents acteurs est nécessaire.

Tableau 12 : Cadre logique du Programme 4 «Développement du partenariat et de la synergie d'actions entre les acteurs »

| Objectifs /Résultats attendus | Actions prioritaires | Indicateurs de résultats | Sources de vérification | Hypothèse critique |
|--|---|--|---|---|
| Objectif Global: Contribuer au développement d'un partenariat actif et d'une synergie d'action en faveur du genre au Burkina Faso | | | | |
| Objectif spécifique 4.1. Développer les échanges au niveau national sous régional et international en faveur du genre. | | | | |
| R4.1.1. Les cadres de concertations au niveau national, sous régional et international en faveur du genre sont promus. | Ap4.1.1.1. Promotion d'un partenariat au niveau national, sous régional et international en faveur du genre | 1. Existence d'un cadre unifié de concertation en genre fonctionnel (cf. critères de fonctionnalité) 2. Taux de participation aux activités de concertations en genre | Rapport annuel SP/CONAPGenre. Rapport annuel Cadre de concertation genre | |
| | Ap4.1.1.2. Renforcement de la synergie d'action entre les intervenants sur la thématique genre | 3. Nombre d'actions communes menées par les différents acteurs œuvrant pour la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes | Rapport annuel SP/CONAPGenre | |
| Objectif spécifique 4.2. Renforcer le partenariat et la coordination pour la mobilisation des ressources en vue du financement de la PNG | | | | |
| R4.2.1. Le partenariat et la stratégie de mobilisation des ressources pour le financement de la PNG sont renforcés | Ap4.2.1.1. Mise en place de stratégies de coordination et de mobilisation des ressources | 1. Existence d'une stratégie de coordination 2. Existence d'une stratégie de mobilisation des ressources pour le financement de la PNG 3. Volume des ressources financières mobilisées (par source de financement) pour les activités genre 4. Taux de couverture des besoins en financement 5. Proportion des budgets sectoriels et nationaux dédiés aux activités genre 6. Nombre de programmes et projets soumis pour financement 7. Augmentation de la contribution de l'Etat au financement des activités genre | Rapport annuel Cellules, COREPGenre. Rapport annuel SP/CONAPGenre Rapport annuel SP/CONAPGenre. Rapport annuel Cellules, COREPGenre,SP/CONAPGenre Rapport annuel Cellules, COREPGenre,SP/CONAPGenre Rapport annuel Fonds national Genre et Fonds commun Genre Rapport annuel Cellules, COREPGenre,SP/CONAPGenre | Les PTF accompagner manière durable processus de en œuvre de la PNG |

R= résultat attendu / Ap= action prioritaire

Tableau 13 : Chronogramme des activités du programme 4

| Objectifs/Résultats attendus | Actions prioritaires | Activités/sous-activités | Chronogramme | | | Responsable | Partenaires |
|--|---|---|--------------|---|---|--|---|
| 2011 | 2012 | 2013 | | | | | |
| Objectif Global: Contribuer au développement d'un partenariat actif et d'une synergie d'action en faveur du genre au Burkina Faso | | | | | | | |
| Objectif spécifique 4.1. Développer les échanges au niveau national sous régional et international en faveur du genre. | | | | | | | |
| R4.1.1. Les cadres de concertations au niveau national, sous régional et international en faveur du genre sont promus. | Ap4.1.1.1. Promotion d'un partenariat au niveau national, sous régional et international en faveur du genre | A4.1.1.1.1. Animer les rencontres de concertation entre les différents acteurs. | X | X | X | SP/CONAP/Genre | PTF OSC, ministères) en |
| | | A4.1.1.1.2. Poursuivre le dialogue politique avec les PTF et les OSC sur les priorités et orientations nationales en genre. | x | | x | MEF, MPF, | Gouvernement PTF, OSC |
| | | A4.1.1.1.3. Participer aux ateliers aux niveaux sous régional et international sur des thèmes en relation avec le genre | X | X | X | SP/CONAPGenre | Ministères, OSC, PTF |
| | Ap4.1.1.2. Renforcement de la synergie d'action entre les intervenants sur la thématique genre | A4.1.1.2.1. Créer ou consolider la concertation thématique sur le genre | X | X | X | SP/CONAPGenre, MPF | PTF |
| | | A4.1.1.2.2. Vulgariser les bonnes pratiques en matière de genre | X | X | X | SP/CONAPGenre | PTF, OSC, Pr |
| | | A4.1.1.2.3. Appuyer l'émergence d'une concertation géographique en genre autour des COREPGenre. | | X | | SP/CONAPGenre | PTF, OSC, Pr |
| | | A4.1.1.2.4. Soutenir la mise en place au niveau régional d'une concertation catégorielle (jeunes, personnes âgées, paysans) sur l'égalité entre les sexes au niveau des acteurs spécialisés | X | X | X | Gouverneurs, SP/CONAPGenre, COREPGenre | Structures déconcentrées l'Etat |
| Objectif spécifique 4.2. Renforcer le partenariat et la coordination pour la mobilisation des ressources en vue du financement de la PNG | | | | | | | |
| R4.2.1. Le plaidoyer pour le partenariat et la mobilisation des ressources pour le financement de la PNG s'est développé | Ap4.2.1.1. Mise en place de stratégies de coordination et de mobilisation des ressources | A4.2.1.1.1. Elaborer et mettre en œuvre une stratégie de mobilisation des ressources | X | X | X | SP/CONAPGenre | Consultants |
| | | A4.2.1.1.2. Mettre en place une équipe interne de prospection des opportunités de financement à l'externe | | X | | SP/CONAPGenre | Institutions, PTF, OSC, médias |
| | | A5.3.1.1.3. Elaborer des propositions de programmes et projets pour répondre aux appels d'offres | X | X | X | SP/CONAPGenre | Cellules, Noyaux d'experts, consultants |
| | | A5.3.1.1.4. Faire un plaidoyer pour la prise en compte du genre dans les protocoles de financement de l'aide | X | X | | SP/CONAPGenre | |
| | | A5.3.1.1.5. Organiser une campagne annuelle de collecte des fonds auprès des PTF, du secteur privé et des populations | X | X | X | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, PTF, OSC, collectivités locales |
| | | A5.3.1.1.6. Faire un plaidoyer pour une augmentation notable de la contribution financière de l'Etat à la mise en œuvre de la PNG | X | X | X | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, PTF, OSC, |
| | | A5.3.1.1.7. Appuyer l'application de la budgétisation selon le genre dans les secteurs et domaines prioritaires | X | X | X | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, PTF, OSC, Consultants |

R= résultat attendu / Ap= action prioritaire / A= activité/sous-activité

Tableau 14 : Coût estimatif du programme 4 par activité

| Objectifs/ Résultats attendus | Actions prioritaires | Activités/ sous-activités | Coût par an (000.000 FCFA) | | | Total (000.000 FCFA) |
|--|---|--|-------------------------------|------|------|-------------------------|
| | | | 2011 | 2012 | 2013 | |
| Objectif global: Contribuer au développement d'un partenariat actif et d'une synergie d'action en faveur du genre au Burkina Faso | | | | | | |
| Objectif spécifique 4.1. Développer les échanges au niveau national sous régional et international en faveur du genre. | | | | | | |
| R4.1.1. Les cadres de concertations au niveau national, sous régional et international en faveur du genre sont promus. | Ap4.1.1.1. Promotion d'un partenariat au niveau national, sous régional et international en faveur du genre | A4.1.1.1.1. Animer les rencontres de concertation entre les différents acteurs. | 6,7 | 6,7 | 6,7 | |
| | | A4.1.1.1.2. Poursuivre le dialogue politique avec les PTF et les OSC sur les priorités et orientations nationales en genre. | 7,5 | | 7,5 | |
| | | A4.1.1.1.3. Participer aux ateliers aux niveaux sous régional et international sur des thèmes en relation avec le genre | 20 | 20 | 20 | |
| | Ap4.1.1.2. Renforcement de la synergie d'action entre les intervenants sur la thématique genre | A4.1.1.2.1. Créer ou consolider la concertation thématique sur le genre | 7 | 7 | 7 | |
| | | A4.1.1.2.2. Vulgariser les bonnes pratiques en matière de genre | 10 | 10 | 10 | |
| | | A4.1.1.2.3. Appuyer l'émergence d'une concertation géographique en genre autour des COREPGenre. | | 5 | | |
| | | A4.1.1.2.4. Soutenir la mise en place au niveau régional d'une concertation catégorielle (jeunes, personnes âgées, paysans)) sur l'égalité entre les sexes au niveau des acteurs spécialisés | 5 | 5 | 5 | |
| Objectif spécifique 4.2. Renforcer le partenariat et la coordination pour la mobilisation des ressources en vue du financement de la PNG | | | | | | |
| R4.2.1. Le plaidoyer pour le partenariat et la mobilisation des ressources pour le financement de la PNG s'est développé | Ap4.2.1.1. Mise en place de stratégies de coordination et de mobilisation des ressources | A4.2.1.1.1. Elaborer et mettre en œuvre une stratégie de mobilisation des ressources | 4 | 4 | 4 | |
| | | A4.2.1.1.2. Mettre en place une équipe interne de prospection des opportunités de financement à l'externe | | 2 | | |
| | | A5.3.1.1.3. Elaborer des propositions de programmes et projets pour répondre aux appels d'offres | 1,5 | 1,5 | 1,5 | |
| | | A5.3.1.1.4. Faire un plaidoyer pour la prise en compte du genre dans les protocoles de financement de l'aide | 1 | 1 | | |
| | | A5.3.1.1.5. Organiser une campagne annuelle de collecte des fonds auprès des PTF, du secteur privé et des populations | 0,5 | 0,5 | 0,5 | |
| | | A5.3.1.1.6. Faire un plaidoyer pour une augmentation notable de la contribution financière de l'Etat à la mise en œuvre de la PNG | 0,3 | 0,3 | 0,3 | |
| | | A5.3.1.1.7. Appuyer l'application de la budgétisation selon le genre dans les secteurs et domaines prioritaires | 0,5 | 0,5 | 0,5 | |
| | | Total coût du programme 4 | | | 64 | 63,5 |

R= résultat attendu / Ap= action prioritaire / A= activité/sous-activité

**PROGRAMME 5: RENFORCEMENT DES CAPACITES DES ACTEURS ET DE CELLES DES
MECANISMES INSTITUTIONNELS DE COORDINATION ET DE PILOTAGE DE LA MISE
EN ŒUVRE DU PAO/PNG**



Zone de Texte: PROGRAMME 5: RENFORCEMENT DES CAPACITES DES ACTEURS ET DE CELLES DES
MECANISMES INSTITUTIONNELS DE COORDINATION ET DE PILOTAGE DE LA MISE EN ŒUVRE DU
PAO/PNG

1.1.4. Programme 5 : Renforcement des capacités des acteurs

Le programme **renforcement des capacités des acteurs et des mécanismes institutionnels de coordination et de pilotage de la mise en œuvre du PAO/PNG** est un programme transversal d'appui à la mise en œuvre de la PNG. Le programme contribuera à opérationnaliser l'axe 6 de la PNG. Il va aussi contribuer à l'atteinte des objectifs des axes stratégiques 4 et 7 :

Justification du programme

Malgré les efforts importants consentis pour la formation des acteurs individuels et institutionnels et des structures durant plus d'une décennie, des insuffisances de compréhension et d'appropriation de la vision conceptuelle du genre et de son opérationnalisation ainsi que de nombreuses divergences persistent.

Pour pallier à ces insuffisances, une vision consensuelle a été définie en 2005, dans le cadre de l'élaboration de la PNG. Elle met l'accent sur « *des inégalités et les disparités entre hommes et femmes* » dans la société et à travers toutes les catégories sociales. Malgré cela, les confusions conceptuelles demeurent parce que la définition nationale n'est pas encore assez diffusée.

➤ Des formations à faible incidence sur les pratiques organisationnelles et institutionnelles

Depuis plus d'une décennie, l'accent a été mis au Burkina sur les formations des acteurs. Mais, ces formations restent souvent des initiations théoriques avec une durée moyenne de 3 jours. Ces formations sont cependant peu efficaces et connaissent plusieurs lacunes techniques en termes de contenu, de méthodologies d'application, etc. Elles n'ont pas permis, jusque-là, d'assurer la maîtrise technique de l'approche genre par de nombreux acteurs intervenant sur le terrain.

Pendant longtemps, ces formations ne s'inscrivaient pas dans une perspective de changement organisationnel mais plutôt dans le cadre d'initiatives ponctuelles d'amélioration des ressources humaines. Elles ne sont pas basées sur une analyse institutionnelle genre pour viser un changement **organisationnel** et l'instauration d'une culture institutionnelle favorable à l'égalité entre les sexes au niveau sectoriel. Le développement d'une expertise nationale genre est une condition sine qua non à la mise en œuvre réussie de la PNG.

➤ Une expertise nationale genre insuffisante et non structurée

Pendant longtemps l'absence d'une expertise nationale a été un obstacle à la promotion de l'égalité entre les sexes au Burkina Faso. Ces dernières années quelques individualités se sont illustrées, mais leur nombre reste très limité par rapport aux besoins nationaux en matière de renforcement des capacités. Par ailleurs, la plupart des experts ont reçues des formations de différents organismes nationaux et internationaux et la question des critères de qualité et performances dans les formations dispensées et les interventions demeurent cruciales. Il manque des normes en la matière pour encadrer et assurer la qualité technique et professionnelle des prestations.

➤ Des outils de formation non harmonisés et peu adéquats par rapport aux besoins des différents publics cibles

Les outils et supports utilisés pour les formations en genre au Burkina Faso ont peu évolué depuis des années. Or, selon les niveaux d'instruction des apprenants, les secteurs et les contextes socioculturels, il y a une nécessité d'adapter les outils et supports de formation existants. Il y a aussi des évolutions au plan international dont il faut tenir compte pour améliorer les outils pédagogiques. Le plus grand défi est sans conteste le manque de méthodologies et d'outils efficaces pour l'application du genre à travers des activités concrètes sur le terrain.

➤ Un mécanisme institutionnel de coordination et de pilotage en création

Par le passé, l'absence d'un ancrage institutionnel précis pour les activités genre au Burkina Faso a constitué une entrave importante à l'accélération et la coordination des initiatives nationales dans ce domaine. A la faveur de l'élaboration de la PNG, ce problème a été partiellement résolu. En effet, des textes statutaires ont été adoptés pour la mise en place d'un mécanisme national de coordination de la mise en œuvre de la PNG. Il reste maintenant à concrétiser cette mesure en mettant en place les organes du dispositif à tous les niveaux et dans tous les secteurs. En plus de la création physique du mécanisme, il y a une nécessité impérieuse de renforcer ses capacités en genre, en coordination et pilotage, en mobilisation et gestion des ressources et en suivi-évaluation.

Les problèmes ci-dessus énumérés ont inspiré le choix des objectifs du programme 3 du PAO/PNG.

Objectifs du programme

❖ Objectif global

Le programme 5 vise à « contribuer au renforcement des capacités des acteurs et des mécanismes institutionnels de coordination et de pilotage pour une mise en œuvre réussie de la PNG ».

❖ Objectifs spécifiques

Le programme 5 se décline en quatre objectifs opérationnels qui sont :

1. *Appuyer la mise en place des mécanismes institutionnels chargés de coordonner la mise en œuvre du PA PNG*
2. *Renforcer les capacités en genre des acteurs et des mécanismes institutionnels de coordination et de pilotage*
3. *Renforcer les capacités de mobilisation et de gestion des ressources financières destinées à la mise en œuvre du PAO/PNG*
4. *Permettre l'harmonisation des outils/ supports de formation et d'intervention ainsi que leur diffusion à l'échelle nationale*

Stratégies d'action du programme

Au regard des contraintes énumérées ci-dessus, il apparaît que tous les acteurs, à tous les niveaux (ministères, OSC, institutions, collectivités, PTF, etc.) aient besoin d'un renforcement de capacités en genre. Comme stratégie d'action, il est proposé de renforcer rapidement les capacités des organes du mécanisme institutionnel de pilotage de la PNG dans plusieurs domaines (genre et changement institutionnel, planification axée sur le genre et les résultats, budgétisation selon le genre, suivi-évaluation selon le genre, etc.).

Le SP/CONAP Genre aura en charge la coordination des initiatives de renforcement des capacités des autres acteurs et l'exécution des actions transversales essentielles comme : le développement et/ou l'harmonisation des outils et supports de formation et des méthodologies d'intervention, la création d'un noyau d'experts confirmés pour adapter les outils, guides et manuels consensuels requis, l'organisation des formations en cascade, le suivi-contrôle de la qualité d'exécution des activités à tous les niveaux, la mise en place des dispositifs de suivi-évaluation des activités, la collecte des données de référence sur la situation des inégalités entre les sexes dans les secteurs et domaines ciblés, la mobilisation et la gestion des ressources financières destinées aux activités transversales et communes.

En raison de l'urgence de la situation, une bonne planification des activités sera nécessaire pour permettre de développer les outils, renforcer les capacités des acteurs clés de premier niveau (agents du SP, membres des cellules et COREP, formateurs) et assurer le pilotage des autres activités concertées à mettre en œuvre.

Tableau 15 : Cadre logique du Programme 5 «Renforcement des capacités des acteurs»

| Objectifs/Résultats attendus | Actions prioritaires | Indicateurs de résultats | Sources de vérification | Hypothèses critiques |
|--|---|---|--|--|
| Objectif global : Contribuer au renforcement des capacités des acteurs et des mécanismes institutionnels de coordination et de pilotage pour une mise en œuvre réussie de la PNG | | | | |
| Objectif spécifique 5.1. Appuyer la création et le fonctionnement des mécanismes institutionnels chargés de coordonner la mise en œuvre de la PNG | | | | |
| R5.1.1. Les organes et mécanismes institutionnels de la PNG sont mis en place et opérationnels à tous les niveaux. | Ap5.1.1.1. Appui à la création et au renforcement du fonctionnement des mécanismes de coordination et de pilotage | 1. Nombre et catégorie de personnes ressources genre mises à la disposition des mécanismes institutionnels | Rapport annuel CONAPGenre. | Les ressources (financières, matérielles) sont disponibles en quantité et en qualité |
| R5.1.2. Les différents organes du mécanisme de coordination fonctionnent en synergie | Ap5.1.2.1. Mise en œuvre de la stratégie de coordination des acteurs par le SP/CONAP Genre | 1. Nombre de réunions statutaires organisées par les organes des mécanismes institutionnels 2. Nombre de participants aux réunions de concertation et de coordination sur le PA PNG aux niveaux national, régional et local 3. Nombre d'expériences réussies recensées 4. Existence du Site web du SP/CONAPGenre | 1. Rapport annuel SP/CONAPGenre Rapport annuel SP/CONAPGenre Rapport annuel Cellules, COREPGenre,SP/CONAPGenre Rapport annuel SP/CONAPGenre | Les partenaires adhèrent à la concertation |
| R5.1.3. Le leadership national est observé dans la coordination et le pilotage de mise en œuvre de la PNG | Ap5.1.2. 2. Capitalisation, diffusion et partage des expériences dans le domaine de la coordination | 1. Nombre de PTF (multilatéraux et bilatéraux) et d'OSC ayant adhéré aux priorités d'action du PA PNG | Rapport annuel SP/CONAPGenre. | Le consensus autour du SP/CONAPGenre est effectif |
| | Ap5.1.3.1. Renforcement du leadership national dans le dialogue politique sur la mise en œuvre de la Politique National Genre | 2. Nombre de programmes/ projets financés dans le domaine du genre en cohérence avec les priorités nationales | Rapport annuel SP/CONAPGenre | |
| Objectif spécifique 5.2 : Renforcer les capacités des organes du mécanisme de coordination et de pilotage de la PNG à tous les niveaux | | | | |
| R5.2.1. Les organes du mécanisme remplissent leurs rôles avec efficacité | Ap5.2.1.1. Renforcement des capacités institutionnelles et organisationnelles de fonctionnement des mécanismes d'orientation et de coordination et de pilotage à tous les niveaux | 1. Nombre d'organes formés pour renforcer leurs capacités de pilotage et de coordination des activités genre | Rapport annuel SP/CONAPGenre. | Les organes bénéficient du soutien politique des autorités |
| R5.2.2. Les agents recrutés ou nommés au niveau des mécanismes ont amélioré leurs compétences en genre | Ap5.2.2.1. Renforcement des compétences en genre des agents recrutés ou nommés sur des thèmes spécifiques | 1. Nombre de personnes bénéficiaires des formations (H/F) en genre 2. Nombre de personnes formées (H/F) évaluées compétentes en genre | Rapport annuel SP/CONAPGenre. Rapport annuel SP/CONAPGenre | |
| Objectif spécifique 5.3. Renforcer les capacités du SP/CONAPGenre pour la mobilisation et la gestion des ressources pour la mise en œuvre de la PNG | | | | |
| R5.3.1. Les capacités de gestion des ressources du SP/CONAPGenre sont renforcées | Ap5.3.1.1. Renforcement des capacités de gestion des ressources des organes à tous les niveaux | 1. Existence d'un mécanisme unifié de gestion des ressources 2. Nombre de contrats et de protocoles d'accord signés avec les Ministères et OSC partenaires pour l'exécution des programmes du PAO/PNG | Rapport annuel SP/CONAPGenre. Rapport annuel SP/CONAPGenre | Le SP/CONAPGenre bénéficie du soutien politique des autorités |
| Objectif spécifique 5.4. Développer/harmoniser des outils/soutiens de formations et d'interventions | | | | |
| R5.4.1. Des outils consensuels de formation et d'intervention ont été développés et diffusés | Ap5.4.1.1 Développement/harmonisation d'outils consensuels de formation et d'intervention en genre | 1. Nombre de modules élaborés ou adaptés 2. Nombre de guides et de manuels thématiques élaborés 3. Nombre de guides thématiques et de manuels diffusés 4. Taux d'utilisation des guides et manuels conçus 5. Existence de guides et manuels en langues nationales | Rapport annuel Cellules, COREPGenre,SP/CONAPGenre. Rapport annuel Cellules, COREPGenre,SP/CONAPGenre Rapport annuel Cellules, COREPGenre,SP/CONAPGenre Rapport annuel Cellules Rapport annuel Cellules, COREPGenre,SP/CONAPGenre | |
| | Ap5.4.2.1. Développement des capacités de l'expertise nationale en genre au Burkina Faso | 6. Répertoire des personnes ressources et des structures de formation spécialisées disponible au niveau national, régional et | Rapport annuel Cellules, COREPGenre, SP/CONAPGenre. | |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | | local. 7. Niveau d'utilisation des guides, manuels et outils par les experts | Rapport annuel SP/CONAPGenre | |
| R5.4.3. Des standards de qualité sont définis pour les formations et les interventions dans le domaine du genre | Ap5.4.3.1. Adoption et application de normes de qualité pour encadrer les interventions dans le domaine du genre | 1. Existence des normes de qualité en matière de formation et d'intervention | Rapport annuel Cellules, COREPGenre,SP/CONAPGenre. | |
| R5.4.4. Les capacités des acteurs sont renforcées en genre dans toutes les structures et institutions à tous les niveaux | Ap5.4.4.1. Renforcement des capacités des acteurs au sein des structures et institutions à tous les niveaux | 1. Disponibilité du plan de formation continue des acteurs 2. Existence d'un noyau de formateurs 3. Nombre de formations dispensées 4. Nombre de personnes formées | Rapport annuel SP/CONAPGenre. Rapport annuel SP/CONAPGenre Rapport annuel Cellules, COREPGenre,SP/CONAPGenre Rapport annuel Cellules, COREPGenre,SP/CONAPGenre | |

R= résultat attendu / Ap= action prioritaire / A= activité/sous-activité

Tableau 16 : Chronogramme des activités du programme 5

| Objectifs/Résultats attendus | Actions prioritaires | Activités/sous-activité | Chronogramme | | | Responsable | Partenaire |
|--|---|---|--------------|------|------|---|---|
| | | | 2011 | 2012 | 2013 | | |
| Objectif global: Contribuer au renforcement des capacités des acteurs et des mécanismes institutionnels de coordination et de pilotage pour une mise en réussite de la PNG | | | | | | | |
| Objectif spécifique 5.1. Appuyer la création et le fonctionnement des mécanismes institutionnels chargés de coordonner la mise en œuvre de la PNG | | | | | | | |
| R5.1.1. Les organes et mécanismes institutionnels de la PNG sont mis en place et opérationnels à tous les niveaux. | Ap5.1.1.1. Appui à la création et au renforcement du fonctionnement des mécanismes de coordination et de pilotage | A5.1.1.1.1. Recruter et responsabiliser des personnes compétentes en genre pour les postes dans les mécanismes institutionnels créés | X | X | | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, OSC, comités et régions |
| | | A5.1.1.1.2. Acquérir les équipements nécessaires pour le fonctionnement des mécanismes | X | X | | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, OSC, comités et régions |
| | | A5.1.1.1. 3. Elaborer une stratégie de coordination des acteurs du PA/ PNG aux niveaux national et local. | X | | | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, OSC, comités et régions |
| R5.1.2. Les différents organes du mécanisme de coordination fonctionnent en synergie | Ap5.1.2.1. Mise en œuvre de la stratégie de coordination des acteurs par le SP/CONAP Genre | A5.1.2.1.1. Organiser régulièrement les rencontres statutaires du mécanisme institutionnel de pilotage | X | X | X | SP/CONAPGenre | COREP, COCOP, C genre, Cons National |
| | | A5.1.2.1.2. Organiser des rencontres périodiques de partage d'expériences entre les différentes cellules sous la supervision du SP | X | X | X | SP/CONAPGenre | Cellules |
| | | A5.1.2.1.3. Organiser des rencontres pour identifier des actions concertées entre régions | X | X | X | COREPGenre | SP |
| | Ap5.1.2. 2. Capitalisation, diffusion et partage des expériences dans le domaine de la coordination | A5.1.2.2.1. Capitaliser et diffuser les pratiques exemplaires en matière de coordination | X | X | X | SP/CONAPGenre, Cellules genre | Ministères, OSC, médias |
| | | A5.1.2.2.2. Organiser des voyages d'étude dans les régions ayant le plus d'expérience | X | X | X | SP/CONAPGenre | Ministères, OSC, |
| | | A5.1.2.2.3. Participation à des rencontres régionales et internationales sur le genre | X | X | X | SP/CONAPGenre | Ministères, OSC, |
| | | A5.1.2. 2.4. Créer un site web pour faciliter la connexion entre les membres des instances de coordination | X | | | SP/CONAPGenre | Bureaux d'OSC |
| R5.1.3. Le leadership national est observé dans la coordination et le pilotage de mise en œuvre de la PNG | Ap5.1.3.1. Renforcement du leadership national dans le dialogue politique sur la mise en œuvre de la Politique National Genre | A5.1.3.1. 1. Former les agents du mécanisme de pilotage sur le leadership institutionnel et intersectoriel dans le domaine du genre | X | X | | SP/CONAPGenre | consultants |
| | | A5.1.3.1.2. Sensibiliser les acteurs sur le respect des principes de la déclaration de Paris dans le domaine du genre | X | X | X | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, OSC, |
| | | A5.1.3.1.3. Appuyer l'harmonisation des programmes et projets genre aux différents niveaux | X | X | X | SP/CONAPGenre, Cellules et responsables genre | Ministères, institutions, OSC, |
| | | A5.1.3.1.4. Assurer le suivi-contrôle de l'alignement et l'harmonisation des actions genre au niveau national | X | X | X | SP/CONAPGenre, MPF | Ministères, institutions, OSC, |
| Objectif spécifique 5.2 : Renforcer les capacités des organes du mécanisme de coordination et de pilotage de la PNG à tous les niveaux | | | | | | | |
| R5.2.1. Les organes du mécanisme remplissent leurs rôles avec efficacité | Ap5.2.1.1. Renforcement des capacités institutionnelles et organisationnelles de fonctionnement des mécanismes d'orientation et de coordination et de pilotage à tous les niveaux | A5.2.1.1.1. Former l'équipe du SP pour renforcer ses capacités de coordination, de leadership et de pro-activité | X | X | X | SP/CONAPGenre | Groupe d'experts |
| | | A5.2.1.1.2. Former les membres des différents organes pour la maîtrise de leur rôle | X | X | X | SP/CONAPGenre | Ministères, Groupe d'experts |
| | | A5.2.1.1.3. Mettre en place un centre de documentation dans le domaine du genre | X | X | | SP/CONAPGenre | Ministères, Groupe d'experts |
| R5.2.2. Les agents recrutés ou nommés au niveau des mécanismes ont amélioré leurs compétences en genre | Ap5.2.2.1. Renforcement des compétences en genre des agents recrutés ou nommés sur des thèmes spécifiques | A5.2.2.1.1. Elaborer un plan renforcement de capacités agents des organes de coordination au niveau central, régional et local | X | | | SP/CONAPGenre | Consultants |
| | | A5.2.2.1.2. Former les agents des organes de coordination sur les sept thématiques de base en genre (diagnostic des inégalités, planification axée sur le genre, budgétisation, suivi-évaluation, etc.) | X | X | X | SP/CONAPGenre | Consultants |
| | | A5.2.2.1.3. Former les membres des organes de coordination en stratégies de plaidoyer en faveur de l'égalité entre les sexes | X | X | X | SP/CONAPGenre | Consultants |
| | | A5.2.2.1.4. Former les membres des organes en techniques de gestion et | X | X | X | SP/CONAPGenre | Consultants |

| | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---------------|--|
| | | d'animation de groupes d'intérêt | | | | | |
| Objectif spécifique 5.3.Renforcer les capacités du SP/CONAPGenre pour la mobilisation et la gestion des ressources pour la mise en œuvre de la PNG | | | | | | | |
| R5.3.1. Les capacités du SP/CONAPGenre pour la mobilisation et la gestion des ressources sont renforcées | Ap5.3.1.1. Renforcement des capacités de gestion des ressources des organes à tous les niveaux | A5.3.1.1.1. Elaborer un code d'accès au financement du Fonds Genre | X | X | X | SP/CONAPGenre | Consultants |
| | | A5.3.1.1.2. Appliquer la contractualisation des activités avec les OSC, les collectivités locales et les services techniques | X | | | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, OSC, Consi |
| Objectif spécifique 5.4. Développer/harmoniser des outils/soutiens de formations et d'interventions | | | | | | | |
| R5.4.1. Des outils consensuels de formation et d'intervention ont été développés et diffusés | Ap5.4.1.1 Développement/harmonisation d'outils consensuels de formation et d'intervention en genre | A5.4.1.1.1. Recenser les modules et outils de formation en genre utilisés au Burkina Faso | X | | | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, OSC, Consi |
| | | A5.4.1.1.2. Faire une évaluation des formations et d'intervention en genre utilisés sur le territoire national | X | | | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, OSC, Consi |
| | | A5.4.1.1.3. Concevoir des modules de formation adaptés aux niveaux des acteurs (débutant, intermédiaire et avancé) et aux thématiques | X | | | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, OSC, Consi |
| | | A5.4.1.1.4. Elaborer des guides et manuels thématiques d'application et d'intervention en genre pour les différents secteurs | X | | | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, OSC, Consi |
| | | A5.4.1.1.5. Diffuser le guide et les manuels de procédures d'appui technique et de formation en genre au niveau des différents secteurs | X | | | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, OSC, Consi |
| R5.4.2. Les capacités de l'expertise nationale en genre ont été renforcées | Ap5.4.2.1. Développement des capacités de l'expertise nationale en genre au Burkina Faso | A5.4.2.1.1. Définir un profil de compétences pour l'exercice du rôle d'expert ou de spécialiste en genre | X | | | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, OSC, Consi |
| | | A5.4.2.1.2. Créer et/ou mettre à jour une base de données des experts en genre exerçant dans le pays | X | X | X | SP/CONAPGenre | INSD |
| | | A5.4.2.1.3. Mettre en place un noyau d'experts en Genre pour l'harmonisation des outils de formation et d'intervention | X | X | X | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, OSC, |
| | | A5.4.2.1.4. Procéder au recyclage des experts pour l'utilisation des guides, modules, manuels développés | X | X | X | SP/CONAPGenre | Noyaux de d'e |
| R5.4.3. Des standards de qualité sont définis pour les formations et les interventions dans le domaine du genre | Ap5.4.3.1. Adoption et application de normes de qualité pour encadrer les interventions dans le domaine du genre | A5.4.3.1. 1. Recenser les normes et pratiques exemplaires en matière de qualité de formation et d'intervention en genre | X | X | X | SP/CONAPGenre | Noyaux de d'e |
| | | A5.4.3.1.2. Elaborer et adopter les textes réglementaires relatifs aux formations en genre et développement au niveau national | X | | | SP/CONAPGenre | Noyaux de d'e |
| | | A5.4.3.1.3. Adapter les normes et méthodologies et modules/guides de formation et d'intervention en genre aux niveaux des apprenants | X | X | | SP/CONAPGenre | Ministères sectoriels, P OSC |
| R5.4.4. Les capacités des acteurs sont renforcées en genre dans toutes les structures et institutions à tous les niveaux | Ap5.4.4.1. Renforcement des capacités des acteurs au sein des structures et institutions à tous les niveaux | A5.4.4.1.1. Développer un plan de renforcement des capacités pour les agents des structures et institutions | X | | | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, OSC, |
| | | A5.4.4.1.2. Identifier et former des personnes ressources pour créer un noyau de formateurs | X | | | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, OSC |
| | | A5.4.4.1.3. Réaliser des formations thématiques en cascade pour les acteurs des différents secteurs et aux différents niveaux | X | X | X | SP/CONAPGenre | Noyaux de formateurs |
| | | A5.4.4.1.4. Assurer le suivi post formation et le contrôle de l'application des connaissances | X | X | X | SP/CONAPGenre | Ministères, institutions, OSC, Noya formateurs |

R= résultat attendu / Ap= action prioritaire / A= activité/sous-activité

Tableau 17 : Coût estimatif du programme 5 par activité

| Objectifs/ Résultats attendus | Actions prioritaires | Activités/sous-activité | Coût par an (000.000 FCFA) | | | Total (000 FC) |
|--|---|---|----------------------------|------|------|----------------|
| | | | 2011 | 2012 | 2013 | |
| Objectif global: Contribuer au renforcement des capacités des acteurs et des mécanismes institutionnels de coordination et de pilotage pour une mise en réussite de la PNG | | | | | | |
| Objectif spécifique 5.1. Appuyer la création et le fonctionnement des mécanismes institutionnels chargés de coordonner la mise en œuvre de la PNG | | | | | | |
| R5.1.1. Les organes et mécanismes institutionnels de la PNG sont mis en place et opérationnels à tous les niveaux. | Ap5.1.1.1. Appui à la création et au renforcement du fonctionnement des mécanismes de coordination et de pilotage | A5.1.1.1.1. Recruter et responsabiliser des personnes compétentes en genre pour les postes dans les mécanismes institutionnels créés | 1 | 1 | | 2 |
| | | A5.1.1.1.2. Acquérir les équipements nécessaires pour le fonctionnement des mécanismes | 25 | 25 | | 50 |
| | | A5.1.1.1. 3. Elaborer une stratégie de coordination des acteurs du PA/ PNG aux niveaux national et local. | 7 | | | 7 |
| R5.1.2. Les différents organes du mécanisme de coordination fonctionnent en synergie | Ap5.1.2.1. Mise en œuvre de la stratégie de coordination des acteurs par le SP/CONAP Genre | A5.1.2.1.1. Organiser régulièrement les rencontres statutaires du mécanisme institutionnel de pilotage | 60 | 60 | 60 | 180 |
| | | A5.1.2.1.2. Organiser des rencontres d'échange d'expériences entre les différentes cellules sous la supervision du SP | 2 | 2 | 2 | 6 |
| | | A5.1.2.1.3. Organiser des rencontres pour identifier des actions concertées entre régions | 3 | 3 | 3 | 9 |
| | Ap5.1.2. 2. Capitalisation, diffusion et partage des expériences dans le domaine de la coordination | A5.1.2.2.1. Capitaliser et diffuser les pratiques exemplaires en matière de coordination | 4 | 4 | 4 | 12 |
| | | A5.1.2.2.2. Organiser des voyages d'étude dans les régions ayant le plus d'expérience | 7 | 7 | 7 | 21 |
| | | A5.1.2.2.3. Participer à des rencontres régionales et internationales sur le genre | 20 | 20 | 20 | 60 |
| | | A5.1.2. 2.4. Créer un site web pour faciliter la connexion entre les membres des instances de coordination | 15 | | | 15 |
| R5.1.3. Le leadership national est observé dans la coordination et le pilotage de mise en œuvre de la PNG | Ap5.1.3.1. Renforcement du leadership national dans le dialogue politique sur la mise en œuvre de la Politique National Genre | A5.1.3.1. 1. Former les agents du mécanisme de pilotage sur le leadership institutionnel et intersectoriel dans le domaine du genre | 7 | 7 | | 14 |
| | | A5.1.3.1.2. Sensibiliser les acteurs sur le respect des principes de la déclaration de Paris dans le domaine du genre | 3 | 3 | 3 | 9 |
| | | A5.1.3.1.3. Appuyer l'harmonisation des programmes et projets genre aux différents niveaux | 2 | 2 | 2 | 6 |
| | | A5.1.3.1.4. Assurer le suivi-contrôle de l'alignement et l'harmonisation des actions genre au niveau national | 2 | 2 | 2 | 6 |
| Objectif spécifique 5.2 : Renforcer les capacités des organes du mécanisme de coordination et de pilotage de la PNG à tous les niveaux | | | | | | |
| R5.2.1. Les organes du mécanisme remplissent leurs rôles avec efficacité | Ap5.2.1.1. Renforcement des capacités institutionnelles et organisationnelles de fonctionnement des mécanismes d'orientation et de coordination et de pilotage à tous les niveaux | A5.2.1.1.1. Former l'équipe du SP pour renforcer ses capacités de coordination, de leadership et de pro-activité | 5 | 5 | 5 | |
| | | A5.2.1.1.2. Former les membres des différents organes pour la maîtrise de leur rôle | 5 | 5 | 5 | |
| | | A5.2.1.1.3. Mettre en place un centre de documentation dans le domaine du genre | 5 | 5 | | |
| R5.2.2. Les agents recrutés ou nommés au niveau des mécanismes ont amélioré leurs compétences en genre | Ap5.2.2.1. Renforcement des compétences en genre des agents recrutés ou nommés sur des thèmes spécifiques | A5.2.2.1.1. Elaborer un plan de renforcement de capacités des agents des organes de coordination au niveau central, régional et local | 5 | | | |
| | | A5.2.2.1.2. Former les agents des organes de coordination sur les sept thématiques de base en genre (diagnostic des inégalités, planification axée sur le genre, budgétisation, suivi-évaluation, etc.) | 6 | 6 | 6 | |
| | | A5.2.2.1.3. Former les membres des organes de coordination en stratégies de plaidoyer en faveur de l'égalité entre les sexes | 5 | 5 | 5 | |
| | | A5.2.2.1.4. Former les membres des organes en techniques de gestion et d'animation de groupes d'intérêt | 5 | 5 | 5 | |
| Objectif spécifique 5.3. Renforcer les capacités du SP/CONAP Genre pour la mobilisation et la gestion des ressources pour la mise en œuvre de la PNG | | | | | | |
| R5.3.1. Les capacités du SP/CONAP Genre pour la mobilisation et de gestion des ressources sont renforcées | Ap5.3.2.1. Renforcement des capacités de gestion des ressources des organes à tous les niveaux | A5.3.2.1.1. Elaborer un code d'accès au financement du Fonds Genre | 3 | | | |
| | | A5.3.2.1.2. Appliquer la contractualisation des activités avec les OSC, les collectivités locales et les services techniques | 1 | 1 | 1 | |
| Objectif spécifique 5.4. Développer/harmoniser des outils/supports de formations et d'interventions | | | | | | |
| R5.4.1. Des outils consensuels de formation et d'intervention ont été développés et diffusés | Ap5.4.1.1 Développement/harmonisation d'outils consensuels de formation et d'intervention en genre | A5.4.1.1.1. Recenser les modules et outils de formation en genre utilisés au Burkina Faso | 1,5 | | | |
| | | A5.4.1.1.2. Faire une évaluation des formations et interventions en genre utilisés sur le territoire national | 2 | | | |
| | | A5.4.1.1.3. Concevoir des modules de formation adaptés aux niveaux des acteurs (débutant, intermédiaire et avancé) et aux thématiques | 3 | | | |
| | | A5.4.1.1.4. Elaborer des guides et manuels thématiques d'application et d'intervention en genre pour les différents secteurs | 3 | | | |
| | | A5.4.1.1.5. Diffuser le guide et les manuels de procédures d'appui technique et de formation en genre au niveau des différents secteurs | 5 | | | |
| R5.4.2. Les capacités de l'expertise nationale en genre ont été renforcées | Ap5.4.2.1. Développement des capacités de l'expertise nationale en genre au Burkina Faso | A5.4.2.1.1. Définir un profil de compétences pour l'exercice du rôle d'expert ou de spécialiste en genre | 0,5 | | | |
| | | A5.4.2.1.2. Créer et/ou mettre à jour une base de données des experts en genre exerçant dans le pays | 0,2 | 0,2 | 0,2 | |
| | | A5.4.2.1.3. Mettre en place un noyau d'experts en Genre pour l'harmonisation des outils de formation et d'intervention | 0,1 | 0,1 | 0,1 | |
| | | A5.4.2.1.4. Procéder au recyclage des experts pour l'utilisation des guides, modules, manuels développés | 2 | 2 | 2 | |
| R5.4.3. Des standards de qualité sont définis pour les | Ap5.4.3.1. Adoption et application de normes de | A5.4.3.1. 1. Recenser les normes et pratiques exemplaires en matière de qualité de formation et d'intervention en genre | 0,2 | 0,2 | 0,2 | |

| | | | | | | |
|--|---|--|-----|-----|-------|--|
| formations et les interventions dans le domaine du genre | qualité pour encadrer les interventions dans le domaine du genre | A5.4.3.1.2. Elaborer et adopter les textes réglementaires relatifs aux formations en genre et développement au niveau national | 1 | | | |
| | | A5.4.3.1.3. Adapter les normes, méthodologies et modules/guides de formation et d'intervention en genre aux niveaux des apprenants | 0,5 | 0,5 | | |
| R5.4.4. Les capacités des acteurs sont renforcées en genre dans toutes les structures et institutions à tous les niveaux | Ap5.4.4.1. Renforcement des capacités des acteurs au sein des structures et institutions à tous les niveaux | A5.4.4.1.1. Développer un plan de renforcement des capacités pour les agents des structures et institutions | 3 | | | |
| | | A5.4.4.1.2. Identifier et former des personnes ressources pour créer un noyau de formateurs | 4 | | | |
| | | A5.4.4.1.3. Réaliser des formations thématiques en cascade pour les acteurs des différents secteurs et aux différents niveaux | 5 | 5 | 5 | |
| | | A5.4.4.1.4. Assurer le suivi post formation et le contrôle de l'application des connaissances | 3 | 3 | 3 | |
| Total coût du programme 5 | | | 232 | 179 | 140,5 | |

R= résultat attendu / Ap= action prioritaire / A= activité/sous-activité

STRATEGIES DE MISE EN ŒUVRE

L'intégration du genre dans les politiques, programmes et dans les institutions au Burkina Faso pourrait être considérée comme une chose acquise au regard de la volonté politique et de l'engagement manifesté jusque là par les autorités pour soutenir la promotion de la femme et l'égalité des sexes. L'existence de mécanismes et de politiques sectorielles et globales ainsi qu'un cadre juridique protégeant les droits humains fondamentaux des hommes et des femmes est un atout important. A cela s'ajoute l'engagement d'une diversité d'acteurs (OSC, privé, PTF) qui offre désormais un environnement favorable à l'intégration du genre dans les actions de développement national.

Mais, pour être *effective, efficace et durable*, l'intégration du genre dans les institutions, les politiques et programmes de développement doit être sous-tendue par une stratégie d'intégration clairement définie. A cet effet, la stratégie proposée pour la mise en œuvre du PAO/PNG repose sur *six portes d'entrée* :

- 1) **le maintien de l'engagement des autorités** par la prise des **mesures administratives appropriées** pour mettre en place et rendre fonctionnels les organes institutionnels et les mécanismes opérationnels de coordination et de pilotage à tous les niveaux. Une attention particulière doit être accordée au suivi-contrôle de la mise en place de ces organes pour garantir leur efficacité ultérieure ;

le développement des compétences requises au sein des structures et institutions au niveau central et décentralisé pour initier et mettre en œuvre les actions prévues dans le PAO/PNG et pour conduire le processus de changement recherché dans tous les domaines et secteurs en genre.

- 3) **L'institutionnalisation du genre dans les structures et institutions** ainsi que la définition d'objectifs précis en faveur de la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes. Ces objectifs doivent être intégrés dans les documents d'orientation politique des institutions nationales et internationales ainsi que dans les programmes d'action sectoriels.
- 4) **L'instauration de la concertation intersectorielle, géographique et catégorielle** pour une prise en charge effective des problèmes spécifiques de genre qui se posent au regard des variables comme l'âge, le milieu de résidence, le secteur ou domaine considéré. Il s'agit autrement de favoriser la synergie d'actions en permettant une spécialisation des acteurs en fonction des problèmes visés et des groupes cibles. la construction d'alliances stratégiques entre les parties prenantes du PAO/PNG est essentielle en vue d'une meilleure coordination et synergie des interventions en faveur de l'égalité entre les sexes;
- 5) **L'application de la budgétisation selon le genre au sein** organisations des acteurs impliqués et au niveau central et décentralisé pour une allocation conséquente de ressources financières pour la mise en œuvre des activités identifiées dans le PAO/PNG.
- 6) **la mise en place d'un système de suivi-évaluation** à partir de données et d'indicateurs ventilés par sexe dans tous les domaines et la création de l'Observatoire chargé de collecter les données sur l'évolution des indicateurs retenus. Ces données vont servir d'éléments de base pour la prise en compte de l'égalité des sexes lors de l'élaboration et/ou la révision des politiques et des programmes.

La stratégie de mise en œuvre du plan d'actions opérationnel 2011-2013 s'appuie aussi sur l'instauration d'une nouvelle dynamique de concertation et d'harmonisation des actions des différentes parties prenantes ainsi qu'un leadership national efficace dans l'orientation et la coordination des acteurs au niveau national et local. La plus value de ce premier plan est de contribuer à l'instauration d'une synergie intersectorielle et d'une pro-activité cohérente entre les principaux acteurs. C'est pourquoi, les éléments clés de la démarche de mise en œuvre du PAO/PNG sont les suivants :

Une démarche progressive d'exécution : Avant de pouvoir déployer les activités sur l'ensemble du territoire et couvrir tous les domaines, il y a de nombreuses actions préparatoires à faire au niveau central par la structure nationale de coordination et les ministères et institutions. Les deux premières années vont être consacrées à l'amélioration des outils d'intervention, au renforcement des capacités des acteurs, à l'instauration de la concertation et de la synergie des acteurs ainsi qu'à l'harmonisation des actions des différentes parties prenantes. C'est par la suite que les activités diverses seront étendues à l'ensemble du pays ;

Une démarche opérationnelle verticale et participative: Les conditions techniques de la mise en œuvre du PAO/PNG imposent une démarche opérationnelle verticale. Les actions seront initiées au niveau central avant d'être étendues vers la base. Il ne s'agit pas cependant d'un processus technocratique et non participatif, mais d'une précaution dictée par les insuffisances constatées actuellement dans les pratiques des acteurs de terrain. Des améliorations techniques seront faites pour accroître les performances des acteurs de terrain en genre.

Une démarche multi-acteurs : La mise en œuvre du PAO/PNG concerne une diversité d'acteurs. Il s'agit des acteurs étatiques, des organisations de la société civile, du secteur privé et des partenaires techniques et financiers. Ces différents acteurs ont des rôles complémentaires et doivent travailler désormais en synergie pour contribuer à l'atteinte des objectifs du PAO/PNG genre.

Une approche sectorielle : Le premier plan opérationnel de la PNG va être mis en œuvre à un moment crucial qui est celui de l'accélération des efforts nationaux pour l'atteinte des OMD, notamment l'OMD 3. En plus des actions communes et transversales envisagées, l'option a été prise de mettre l'accent sur la promotion de l'égalité dans les secteurs sociaux de base et dans le domaine économique. Il s'agit de contribuer ainsi à l'amélioration des indicateurs sexospécifiques en lien avec les OMD.

Une démarche ciblant plus des actions sexospécifiques : les inégalités liées au genre touchent principalement les femmes et les jeunes filles, par conséquent les actions prévues dans le PAO/PNG vont viser prioritairement ce groupe cible ; et un accent particulier sera mis sur la participation effective des femmes et des jeunes filles à la mise en œuvre du PAO/PNG. Des actions sexospécifiques concerneront également les hommes dans les situations où ils sont les plus touchés par certaines inégalités de genre.

Une approche basée sur les droits humains : Les problèmes de genre sont des problèmes de droits humains. L'utilisation de l'approche basée sur les droits humains dans la mise en œuvre du PAO/PNG est une nécessité. C'est à ce titre que des actions ciblant l'égalité d'accès à la justice, la lutte contre les violences faites aux femmes et la promotion de la participation politique des femmes ont été proposées.

Une approche communicationnelle : En plus des activités de communication prévues dans les programmes prioritaires, le processus de mise en œuvre du PAO/PNG doit être soutenu par des activités de communication visant à informer et sensibiliser les diverses catégories d'audience autour du PAO/PNG et de la PNG. Le but visé est de : (i) susciter leur adhésion et participation effective, (ii) obtenir les changements de comportement souhaités en faveur de l'égalité des sexes, (iii) échanger les expériences et les meilleures. A cet effet, la stratégie de communication retenue pour le PAO/PNG va allier la *communication de masse* en s'appuyant sur les médias publics et privés et la *communication de proximité* basée sur une intervention plus ciblée en direction des différentes catégories de la population.

La responsabilisation des leaders à tous les niveaux : Le PAO/PNG vise essentiellement une construction de nouvelles normes sociales égalitaires au profit des deux sexes. Cela ne peut se faire sans l'implication des leaders d'opinion (politiques, coutumiers et religieux). Il s'agira alors de conscientiser les décideurs par rapport aux problèmes de genre et de les responsabiliser par rapport aux actions à entreprendre au sein des communautés pour l'égalité entre les hommes et les femmes

La stratégie de mise en œuvre ainsi définie est susceptible de favoriser l'atteinte des objectifs du PAO/PNG.

DISPOSITIF INSTITUTIONNEL ET ROLES DES ACTEURS

4.1 Organes de décision et d'orientation

❖ Au niveau national

Au niveau national, le Conseil National pour la Promotion du Genre est l'instance nationale de décision et d'orientation en matière de genre. Le CONAP Genre regroupe les représentants du gouvernement, des institutions nationales, et ceux des partenaires au développement (société civile, communautés religieuses et coutumières, secteur privé, acteurs locaux et partenaires techniques et financiers). Il est chargé de:

- assurer une synergie d'actions de tous les acteurs intervenant pour la promotion du genre;
- faire des recommandations et donner des orientations pour la réalisation des différents plans d'actions ;
- assurer le plaidoyer pour la mobilisation des ressources et le soutien en faveur de la promotion du genre et développer un partenariat actif;
- assurer le suivi et l'évaluation de façon périodique du niveau d'exécution du plan d'actions genre;
- valider les propositions issues des évaluations du plan d'actions genre et identifier les stratégies d'accélération de leurs processus de mise en œuvre.

❖ Au niveau régional

Au niveau régional, les organes de décision et d'orientation en matière de genre sont :

- 1) **Le Conseil Régional pour la Promotion du Genre (COREP Genre):** il est le répondant du CONAP Genre au niveau régional, et regroupe les mêmes types d'acteurs qu'au niveau du CONAP Genre présents dans la région. Le COREP Genre est placé sous l'autorité du Gouverneur et composé de l'ensemble des membres du Cadre de Concertation Régional (CCR), des acteurs politiques et des organisations de la société civile.
- 2) **Le Conseil Communal pour la Promotion du Genre (COCOP Genre):** les organes communaux de concertation servent de cadres pour assurer le suivi de la mise en œuvre de la Politique National Genre. Les conseils communaux genre concernent aussi bien les communes urbaines que les communes rurales. Chaque Conseil communal genre sera composé des représentants de tous les acteurs du développement actifs au niveau de la commune, des conseillers communaux et éventuellement des partenaires techniques et financiers.

Le Conseil communal genre assume la même mission de pilotage et d'exécution de la PNG dans tout l'espace communal.

4.2 Organes de coordination et de suivi

❖ *Le Secrétariat permanent du Conseil national pour la promotion du genre (SP/CONAP Genre)*

La mise en œuvre de la PNG se fera sous la coordination du Secrétariat Permanent, le SP/CONAP Genre, en collaboration avec les structures techniques centrales et déconcentrées, les organisations de la société civile et des organismes internationaux dont le rôle est primordial.

Le SP/CONAP Genre aura essentiellement un rôle d'appui technique et d'animation, se traduisant par l'exécution d'un programme transversal d'appui à la mise en œuvre du PAO/PNG. Toutefois il reviendra aux différentes structures la charge de l'opérationnalisation de la PNG donc de l'exécution des programmes qui sont définis dans le PAO/PNG.

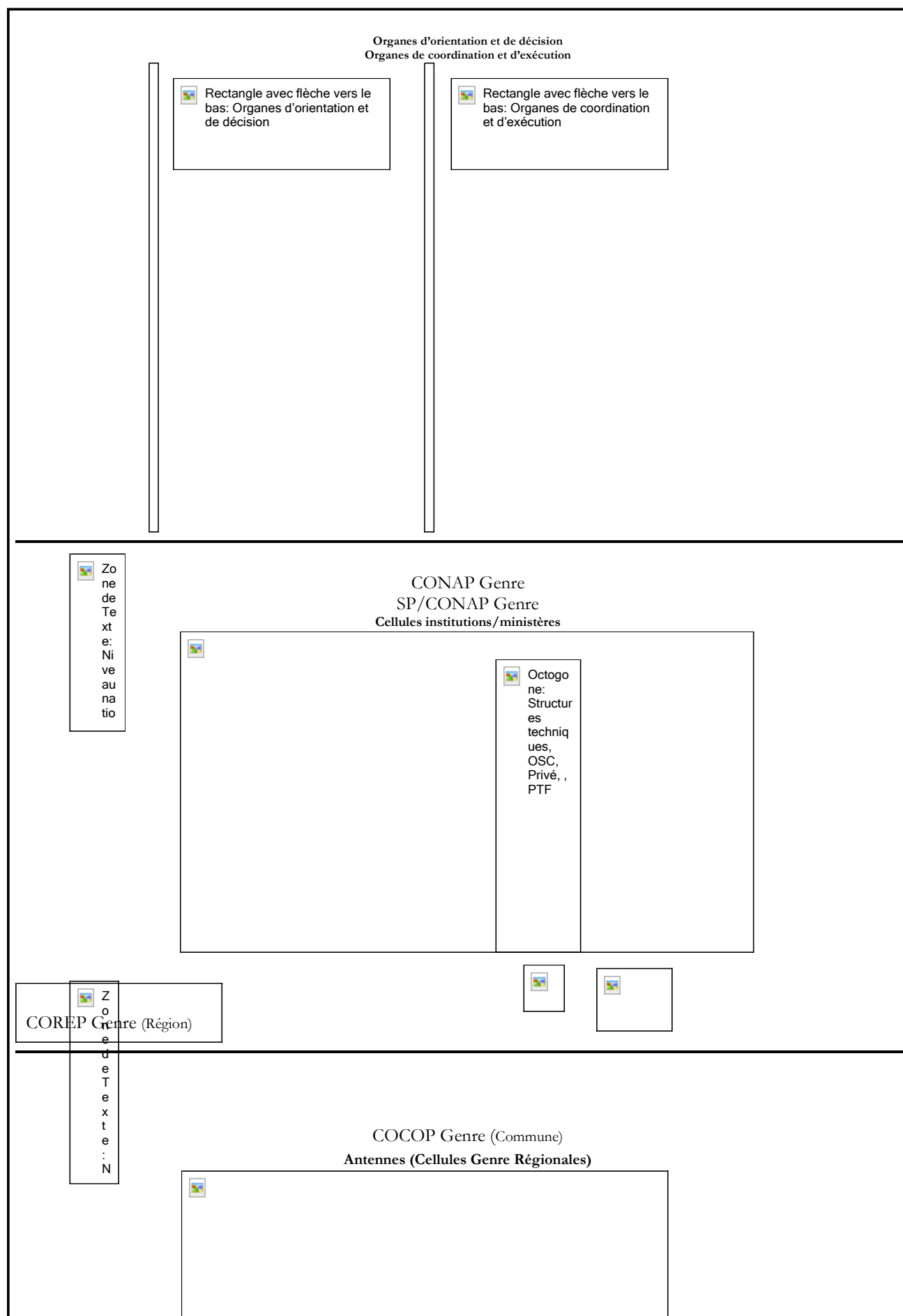
❖ **Les Cellules institutionnelles/ ministérielles pour la promotion du genre:** créées dans chaque institution et ministère, et placées sous l'autorité de la direction des Etudes et de la Planification (DEP), les cellules institutionnelles/ministérielles sont chargées de veiller à la prise en compte du genre dans les plans et programmes de leur institution ou ministère.

❖ **La Cellule régionale pour la promotion du Genre:** au niveau régional, une cellule de concertation pour la promotion du genre sera

mise en place et animée par un Chef d'antenne nommé en Conseil de Ministres sur proposition du Ministre en charge de la promotion de la femme. La cellule de concertation régionale pour la promotion du genre est chargée de :
contribuer à la mise en place et à l'animation du cadre impliquant tous les acteurs de la promotion du genre au niveau de la région ;

- préparer les convocations et organiser les différentes rencontres du COREP Genre ;
- assurer le secrétariat des réunions du COREP Genre ;
- veiller à la mise en œuvre des décisions du COREP Genre ;
- veiller à créer une synergie d'actions entre les plans sectoriels des différents acteurs de manière à éviter les doublons ;
- contribuer à la prise en compte du genre dans l'élaboration du plan régional de développement ;
- assurer la collecte et la remontée des informations sur les indicateurs de suivi et d'évaluation.

Figure 1 : Schéma institutionnel de mise en œuvre de la PNG





Relation verticale hiérarchique

Relations horizontale de transversalité

Relation de collaboration et de synergie d'action

STRATEGIE DE SUIVI/EVALUATION DU PLAN D'ACTIONS

Pour apprécier les avancées dans la mise en œuvre du Plan d'Actions Opérationnel dans la promotion de l'égalité et l'équité entre femmes et hommes, il est nécessaire de disposer à tout moment des informations pertinentes.

Ces informations qui portent, entre autres, sur le statut des femmes, des hommes et des relations de genre en termes de rôles, de responsabilités, d'accès et de contrôle des ressources (sociales, productives et d'influence), d'accès et de participation à la prise de décision, de jouissance des droits fondamentaux dans divers domaines de la vie sociale, économique et politique,..., sont le produit du système de suivi et d'évaluation et leur analyse avec les acteurs clés contribueront à la prise de décision pour améliorer les actions engagés.

C'est à cet effet que le schéma de mise en œuvre du Plan d'Actions Opérationnel couvrant la période 2011-2013, s'est inscrit dans la dynamique d'un mécanisme de suivi permanent basé sur des indicateurs consensuels prenant en compte les niveaux commune (local), région et national.

Par ailleurs, le Plan fera l'objet d'une revue annuel, dans le cadre de l'élaboration de plans annuels, afin de prendre en compte les conclusions issues de la rencontre annuelle du CONAP Genre ; la révision annuelle permettra de prendre en compte également les questions émergentes, et les nouvelles orientations qui découleraient des révisions périodiques du CSLP ainsi que des évolutions au plan international.

A mi-période, une évaluation externe examinera le degré de traduction de la PNG dans les plans d'actions, programmes et projets, les moyens mobilisés et les résultats obtenus, et déterminera les réajustements nécessaires.

En fin de période, une évaluation externe fera le bilan de la mise en œuvre de la PNG et dégagera les perspectives.

Dispositif de suivi évaluation

Il est prévu pour le suivi et évaluation un dispositif piloté par le SP/CONAP Genre, sous tutelle administrative du MPF, en lien avec les autres acteurs sectoriels qui jouent un rôle important dans la mise en œuvre de la PNG.

Le schéma institutionnel envisagé prend en compte, l'ensemble des acteurs sectoriels gouvernementaux, de la société civile et de la coopération bilatérale et multilatérale; il tient compte également des échelles spatiales de mise en œuvre : commune, région, national.

Il est ainsi proposé la mise en place d'un système de suivi-évaluation qui comprend:

- ✓ Une Cellule de suivi/évaluation interne au niveau du Secrétariat permanent du Conseil national pour la promotion du Genre
- ✓ Des Cellules pour la promotion du Genre logées auprès des institutions et des départements ministérielles ;
- ✓ Des Cellules régionales et communales pour la promotion du Genre au niveau de chaque conseil régional, et au niveau de chaque conseil communal ;
- ✓ Un Observatoire national du genre logé au sein de l'INSD, qui assurera la mission de la définition des indicateurs de suivi/évaluation et de l'appui à la mise en œuvre du système de suivi/évaluation géré à l'interne.

Fonctionnement du système et rôle des acteurs

❖ Au niveau décentralisé

Les Antennes chargées de la promotion genre auront pour rôle de collecter les informations sur la mise en œuvre du plan d'actions au niveau régional. Elles seront chargées également de faire la synthèse de l'état de mise en œuvre des plans d'actions communaux en matière de genre. A ce niveau, il sera institué une rencontre semestrielle d'auto-évaluation des acteurs du plan. A l'issue de cette rencontre, un rapport d'auto-évaluation est élaboré, faisant ressortir les résultats immédiats découlant des actions de la région en matière de genre, et transmis au SP/CONAP Genre.

-

❑ Au niveau national :

- ❖ Les cellules genre des institutions et des ministères: les cellules logées au sein des départements ministériels, seront chargées de la collecte des informations relatives à l'état des indicateurs à travers leurs services de statistiques, prendront en charge les indicateurs clés et les indicateurs de performance de leurs secteurs respectifs.
- ❖ La cellule de suivi/évaluation au niveau du SP/CONAP Genre est chargée de gérer l'information et du suivi-évaluation en matière de genre. Sur la base des rapports fournis par les régions et les cellules ministérielles et institutionnelles, elle devra dresser l'état d'exécution annuel du plan. Elle participe à la définition des indicateurs et suit les enquêtes initiées par le SP/CONAP Genre et l'Observatoire en vue de renseigner les indicateurs de résultats.
- ❖ L'observatoire national: logé au sein de l'INSD, l'observatoire national est une structure nationale collégiale de veille, indépendante, chargée du genre et composée de la diversité des acteurs (représentants de l'administration, du secteur privé, de la société civile (ONG, association de développement, leaders d'opinions, chefs coutumiers et religieux, et les PTF). Il s'appuiera sur les données issues des statistiques sectorielles produites par les Directions des Etudes et de la Planification des ministères et sera chargé de :
 - la définition des indicateurs de suivi-évaluation et de l'appui à la mise en œuvre du système de suivi-évaluation sur le terrain.
 - la conduite des études périodiques en vue de produire des données approfondies au plan national.

Indicateurs et outils

Indicateurs

Le suivi se fera à travers une batterie consensuelle d'indicateurs regroupés en trois catégories: (i) les indicateurs de processus, (ii) les indicateurs de résultats et (iii) les indicateurs d'effets/impacts.

Le suivi régulier de ces indicateurs permettra de rendre compte régulièrement des performances et d'apporter des mesures correctives en cas d'écart des réalisations par rapport aux objectifs.

La vérification de ces indicateurs sera effectuée sur une base annuelle par les acteurs chargés du suivi du plan d'actions triennal notamment les cellules sectorielles et le Secrétariat permanent.

Les indicateurs construits à partir des données désagrégées selon le sexe et les indicateurs sexospécifiques serviront de base pour orienter la prise de décision en faveur de l'équilibre recherché dans tous les domaines, c'est-à-dire l'égalité et l'équité entre les sexes.

Tableau 18 : Matrice de suivi des résultats

| N° d'ordre | Résultats | Indicateurs de résultats | Unité de mesure | Niveau performance de référence | | Niveau souhaité de performance | | Niveau de performance du F | |
|------------|-----------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|--------|--------------------------------|--------|----------------------------|------|
| | | | | Année de référence | valeur | Année cible | Valeur | 2011 | 2012 |
| 1 | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | |

Outils de suivi-évaluation

Les outils de suivi-évaluation seront:

- ✓ les fiches de collecte de données ;
- ✓ les rapports;
- ✓ les tableaux de bord ;
- ✓ les bulletins périodiques d'indicateurs ;
- ✓ la base de données informatisée.

STRATEGIE DE FINANCEMENT DU PLAN D' ACTIONS

Les expériences réalisées jusque-là en matière de financement des activités genre au Burkina Faso, montrent qu'il existe plusieurs sources de financement qui sont les suivantes :

- le Fonds commun genre des PTF,
- le Fonds local individuel des coopérations bilatérales et multilatérales,
- les projets et programmes ayant une composante Genre,
- les structures de financements extérieurs (ONG internationales),
- le budget de l'Etat,
- etc.

Avec la Politique National Genre, le défi majeur sera de mobiliser des ressources plus substantielles et d'identifier de nouvelles sources et stratégies de financement. Dans cette optique, il y a déjà, comme initiative concrète, la création du Fonds National Genre, avec l'appui conjoint des PTF et de l'Etat burkinabé.

Une meilleure organisation des conditions d'accès aux différentes sources de financement s'impose. A ce niveau, le Fonds Commun Genre pourrait être maintenu et alimenté au profit des OSC tandis que le Fonds National serait réservé aux activités transversales et communes des ministères sectoriels et des collectivités locales. Il reste entendu que l'essentiel du financement des activités genre au niveau des secteurs proviendra du budget national grâce à l'application de la budgétisation sensible au genre.

Un effort important doit être investi pour la prospection des sources de financement disponibles à l'extérieur notamment au niveau des mécanismes internationaux de financement des activités genre. Cependant, l'accès à ces financements est restreint à des acteurs spécifiques. Le financement du PAO/PNG est conditionné par l'identification des sources de financement destinées à alimenter le fonds national genre ainsi que la stratégie de financement des actions prioritaires retenues.

6.1. Sources potentielles de financement

Le PAO/PNG bénéficie de plusieurs sources de financements dont les plus importantes sont les suivantes :

❖ Le Fonds National Genre

Il est le fonds de référence mis en place par l'Etat ; il devra accueillir tous les fonds provenant des partenaires potentiels intéressés par les questions de genre.

Ce fonds sera alimenté également par les partenaires potentiels et l'Etat burkinabé.

❖ Le Fonds Commun Genre (FCG)

Le Fonds Commun Genre a été mis en place en 2005 par le CCG avec l'appui financier de cinq PTF (Pays-Bas, Suisse, Canada, Danemark, UNFPA) auxquels se sont jointes les représentations de l'Autriche, de la Suède et de l'UNDP. Les partenaires se sont engagés à approvisionner le fonds destinés au financement d'activités stratégiques et de type levier que sont :

- le renforcement des capacités techniques nationales en genre,
- l'appui à la participation des femmes aux sphères de décision,
- l'appui aux actions de lutte contre les violences basées sur le genre,
- l'appui aux actions de suivi/évaluation sensibles au genre.

Les axes prioritaires ci-dessus sont une composante des actions contenues dans le PAO/PNG et sont de ce fait en cohérence avec le Fonds National Genre.

❖ Les partenaires bilatéraux

Les partenaires bilatéraux sont surtout représentés par les ambassades et coopérations que sont : les ambassades du Canada, des Pays- Bas, du Danemark, Suisse, Suède, France... Ces ambassades constituent des pourvoyeurs de fonds dont les ressources peuvent être utilisées dans le cadre du financement du plan d'actions opérationnel de la PNG. Leur contribution se fera soit par l'aide budgétaire soit par une participation directe au Fonds national genre.

❖ Les partenaires multilatéraux

Les partenaires multilatéraux apporteront des appuis sous forme d'aides budgétaires à l'Etat (Ministères et institutions d'Etat) ainsi qu'à des organisations de la société civile dans les efforts qu'ils déploient dans la mise en œuvre des actions genre.

Ils sont représentés par :

- le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)
- le Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA)
- l'Union européenne (UE)
- la Banque Mondiale (BM)
- la Banque Africaine de Développement (BAD) ;
- l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA)
- le Fonds des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF)

La mise en œuvre du PAO/PNG à travers l'élaboration des plans triennaux devrait permettre de négocier auprès des PTF des plans de financement à l'échelle triennale.

❖ les Organisations de la Société Civile (OSC) :

Les OSC mobilisent des ressources considérables pour mettre en œuvre les initiatives de genre ; on peut citer à titre d'exemple : Diakonia et Oxfam (Québec, Intermon, Grande Bretagne). Il s'agit d'ONG internationales qui collectent des fonds et les investissent dans des actions de développement en rapport avec le Genre au Burkina Faso.

Leur contribution se fera par le financement des projets, de certaines et/ou activités du plan d'actions, mais aussi de celles contribuant à l'atteinte des objectifs du plan d'action.

Un Cadre de concertation en genre, représenté par Action contre la faim, Diakonia, DED, NDI, SNV, Save the Children Canada, mis en place en 2008, offre une opportunité de mobilisation et d'accès aux financements des activités genre.

❖ Le secteur privé

Le secteur privé représente également une source potentielle de financement du PAO/PNG à condition qu'il en voit le bien fondé. Aussi, sa contribution pourrait se faire par le financement des activités ciblées dans les plans annuels.

L'ensemble de ces organisations constitue une forte capacité de mobilisation de fonds pour la mise en œuvre du PAO/PNG.

6.2. Ressources nécessaires à la mise en œuvre du plan d'actions

Comme déjà mentionné ci-dessus, plusieurs types de ressources sont nécessaires à la mise en œuvre du plan d'actions de la PNG. Il s'agit des ressources humaines, matérielles et logistiques ; à cela s'ajoutent les frais de fonctionnement et / ou d'administration. L'ensemble de ces ressources est estimé comme suit :

❖ **Ressources humaines:**

Les ressources humaines sont constituées du personnel qui sera engagé dans le PAO/PNG au niveau central et dans les treize régions. Il s'agit des cadres ainsi que du personnel de soutien (secrétaires, chauffeurs, gardiens). Le coût y relatif est estimé à cinq cent quarante millions (540.000.000) FCFA.

❖ **Ressources matérielles:**

Les ressources matérielles sont représentées par le mobilier de bureau, le matériel informatique, les appareils de reprographie, les consommables et autres petits matériels. Elles comprennent également la logistique (véhicule tout terrain pour chaque région et un petit véhicule de liaison en plus pour le niveau central) ainsi que les frais d'entretien.

Les ressources matérielles doivent être en adéquation avec les besoins de fonctionnement du dispositif de mise en œuvre tant au niveau central que dans chacune des treize (13) régions. Ce besoin est estimé à huit cent soixante deux millions (862 000 000) FCFA.

❖ Fonctionnement des organes chargés du pilotage du PAO/PNG

Sont dans cette rubrique, les charges fixes et variables que sont: la location et l'entretien des bureaux et des équipements, les frais d'eau, d'électricité, de téléphone, ..., nécessaires pour assurer le fonctionnement des organes aux niveaux central et régional. Le coût de fonctionnement est estimé à trois cent millions (300 000 000) FCFA.

Tableau 19 : Récapitulatif des coûts des ressources humaines, matérielles et du fonctionnement

| Ressources | Coût total (CFA) |
|----------------|----------------------|
| Humains | 540.000.000 |
| Matérielles | 862.000.000 |
| Fonctionnement | 300.000.000 |
| TOTAL | 1.702.000.000 |

Le montant global des ressources ci-dessus énumérées est estimé à la somme de **Un milliard sept cent deux millions (1.702.000. 000) FCFA**.

6.3. Coût du PAO/PNG

Le budget global est constitué des besoins financiers des différents programmes destinés à la mise en œuvre du Plan d'Actions Opérationnel tant du point de vue des ressources humaines, matérielles, logistiques que financières. A cela il faut ajouter le coût des activités des cinq programmes estimés à **Trois milliards sept cent soixante dix sept millions cent mille (3.377.100.000) FCFA**.

Le coût global du PAO/PNG est estimé à **Cinq milliard quatre cent soixante dix neuf millions cent mille (5.479.100.000) FCFA**.

La ventilation des coûts des activités et des ressources par programme est présentée dans le tableau n° 20 ci-dessous.

6.4. Plan d'investissement

Le plan d'investissement est représenté par la répartition annuelle du budget global du PAO/PNG en fonction des différents programmes. Au regard de la masse critique des investissements à réaliser dès la première année, il sera affecté pour chacun des programmes, 50% de son coût. Le reste sera de 30% la deuxième année et 20% la troisième année. Sur cette base, le plan d'investissement proposé se présente comme suit :

Tableau 20 : Plan d'investissement

| | COÛT (000.000 FCFA) | | | | % |
|-------------------------------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| | 2011 | 2012 | 2013 | Total | |
| Programme 1 | 331,5 | 501,5 | 314,0 | 1 147,0 | 20,93% |
| Programme 2 | 201,7 | 506,7 | 376,7 | 1 085,1 | 19,80% |
| Programme 3 | 242,0 | 317,0 | 244,0 | 803,0 | 14,66% |
| Programme 4 | 64,0 | 63,5 | 63,0 | 190,5 | 3,48% |
| Programme 5 | 232,0 | 179,0 | 140,5 | 551,5 | 10,07% |
| S/total programmes d'actions | 1 071,2 | 1 567,7 | 1 138,2 | 3 777,1 | 68,94% |
| | | | | | |
| Ressources humaines : | 180,0 | 180,0 | 180,0 | 540,0 | 9,86% |
| Ressources matérielles : | 186,0 | 93,0 | 93,0 | 372,0 | 6,79% |
| Logistique : | 245,0 | 122,5 | 122,5 | 490,0 | 8,94% |
| Fonctionnement : | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 300,0 | 5,48% |

| | | | | | |
|------------------------------------|---------|---------|---------|---------|--------|
| S/Total ressources /fonctionnement | 711,0 | 495,5 | 495,5 | 1 702,0 | 31,06% |
| Total général | 1 782,2 | 2 063,2 | 1 633,7 | 5 479,1 | |

Le coût global du PAO/PNG est estimé à **Cinq milliard quatre cent soixante dix neuf millions cent mille (5.479.100.000) FCFA**, réparti comme suit par année:

✓ 2011 =1.782.200.000 FCFA (32,53%) ;

✓ 2012= 2.063.200.000 FCFA (37,66%) ;

✓ 2013=1.633.700.000 FCFA (29,82%).

CONDITIONS DE SUCCES DU PLAN D’ACTIONS

Les conditions essentielles visant à assurer le succès de la mise en œuvre du présent Plan d’Actions Opérationnel 2011-2013 sont les suivantes :

- **La mobilisation des ressources suffisantes sur plusieurs années:** le succès de la mise en œuvre du plan d’actions reposera essentiellement sur la volonté politique du gouvernement et des PTF ainsi que la capacité du MPF et du SP/CONAP Genre à mobiliser les ressources nécessaires. Avec les modalités de livraison de l’aide qui privilégient les appuis budgétaires, la solution idéale serait d’appliquer la budgétisation selon le genre. Il y a lieu aussi d’innover dans les stratégies de mobilisation des ressources pour identifier d’autres sources potentielles (appels à soumission, campagnes publiques de mobilisation de ressources, etc.).
- **L’appropriation du Plan d’actions par l’ensemble des acteurs:** l’harmonisation des concepts et des outils de genre devra servir de base commune au renforcement des capacités des acteurs impliqués qui auront à charge la mise en œuvre des activités inscrites dans le PAO/PNG. Il est important qu’un consensus national soit obtenu autour des actions identifiées, et les rôles et les responsabilités dégagés pour chaque acteur.
- **La synergie d’actions:** les organes de coordination et de pilotage devraient être capables de fédérer les énergies des acteurs autour des actions à exécuter. Cela n’est pas garanti dans l’immédiat car la coordination n’est pas à mesure de toucher plusieurs secteurs et acteurs en même temps.
- **Le renforcement des capacités :** les efforts d’harmonisation au niveau conceptuel et technique sont très cruciaux pour la réussite du PAO/PNG. Il n’est pas acquis d’avance qu’on puisse mettre en place des équipes techniques efficaces pour élaborer les outils, les valider et les diffuser rapidement auprès des acteurs à tous les niveaux.
- **L’articulation avec les politiques globales et sectorielles en cours de mise en œuvre ou d’élaboration :** la PNG ayant pris en compte les objectifs des politiques globales, le PAO/PNG devra à son tour servir de référentiel pour toutes les politiques sectorielles en cours d’élaboration ou d’exécution. Les efforts particuliers doivent être faits pour que les activités genre soient réellement intégrées dans les politiques globales en cours de formulation ou de mise en œuvre.
- **L’information et la communication :** Le PAO/PNG n’aura de succès que si toutefois le plan de communication qui sera élaboré et exécuté arrive à obtenir l’adhésion des autorités politiques et coutumières, religieuses ainsi que des leaders d’opinion qui ont force de mobilisation et d’influence sur les communautés à la base. Il faudrait veiller sur les manifestations de résistances pour y trouver des solutions idoines.

CONCLUSION

Elaborer un plan d'actions opérationnel dans un contexte comme celui qui prévaut actuellement au Burkina Faso dans le domaine du genre est un grand défi. Malgré cette difficulté évidente, le présent plan opérationnel a été formulé en s'appuyant sur les orientations de la PNG et ses axes stratégiques. Le PA tient compte notamment des défis mentionnés, tant dans le contenu de la PNG, que dans l'environnement socio-politique soumis à de constantes mutations.

Dans le PAO/PNG, cinq programmes prioritaires ont été proposés, prenant en compte les actions immédiates à réaliser pour créer les conditions favorables d'une mise en œuvre réussie de la PNG. Les actions prioritaires ont trait au changement de l'environnement social et institutionnel ainsi qu'au renforcement des capacités techniques des acteurs à tous les niveaux. La promotion des droits humains fondamentaux dans les secteurs prioritaires est également considérée.

La stratégie globale de mise en œuvre suggérée prend en compte le dispositif institutionnel prévu dans la PNG, les services techniques de l'Etat à tous les niveaux et les collectivités locales. Les PTF et les OSC sont aussi considérés dans le dispositif d'exécution de ce PAO/PNG.

Les programmes ont fait l'objet d'une planification sur trois années et un budget prévisionnel a été estimé. La stratégie de financement du Plan d'actions prend en compte les potentielles sources de financement disponibles tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays.

Plusieurs facteurs et conditions de succès ont été relevés comme étant susceptibles de favoriser la réussite ou non de la mise en œuvre du PAO/PNG. Ces éléments recensés de façon non exhaustive sont à considérer avec attention si l'on veut réaliser des actions permettant l'atteinte des objectifs de la PNG dans un avenir proche.

ANNEXES

Annexe 1 : Liste des documents utilisés

1. Ambassade royale des Pays-Bas (2006): Etude exploratoire et analytique des problèmes de genre au niveau des enseignements secondaire, supérieur et professionnel
2. Conseil National de Lutte contre le Sida et les IST : Cadre Stratégique de lutte contre le VIH, le Sida et les IST 2011-2015, Document Provisoire, Mai 2010, 151 pages.
3. MAHRH (2003) : Fiches d'action du Plan d'Actions pour la Gestion Intégrée des Ressources en Eau (PAGIRE), Première phase (2003-2008),
4. MAHRH, (2003) : Plan d'Action pour la Gestion Intégrée des Ressources en Eau du Burkina Faso (PAGIRE),
5. MAHRH (2005) : implication de la femme dans la mise en œuvre du Plan d'Actions pour la Gestion Intégrée des Ressources en Eau (PAGIRE),
6. Ministère des affaires sociales et de la promotion de la femme (2006): stratégie nationale d'intégration du genre dans les politiques et programmes au Togo
7. Ministère de l'Agriculture et de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques/Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture : Plan Stratégique Genre et Développement Agricole au Burkina Faso, Mars 2005, 50 pages ;
8. Ministère de l'agriculture, de l'hydraulique et des ressources halieutiques (2005) : plan stratégique genre et développement agricole au Burkina Faso
9. Ministère de l'économie et des finances (2008): recensement général de la population et de l'habitation de 2006, résultats définitifs
10. Ministère de l'Enseignement de Base et de l'Alphabétisation : Recueil d'indicateurs actualisés de l'éducation de base de 1997 à 2008, édition spéciale, octobre 2009, 169 pages ;
11. Ministère de l'Enseignement de Base et de l'Alphabétisation : Plan d'Action 2010 des structures du MEBA, Novembre 2009 ;
12. Ministère de l'Enseignement de Base et de l'Alphabétisation : Rapport de mise en œuvre du PDDEB, janvier à décembre 2009, quatorzième (14^{ème}) rapport, Mars 2010, 120 pages ;
13. Ministère de la jeunesse et de l'emploi (2006) : politique nationale de l'emploi
14. Ministère de l'enseignement de base et de l'alphabétisation (2007) : cadre des dépenses à moyen terme (CDMT) 2008-2010 du MEBA
15. Ministère de la promotion de la femme (2004): politique nationale de promotion de la femme
16. Ministère de la promotion de la femme (2006): plan d'actions pour la promotion de la femme 2006-2010
17. Ministère de la promotion de la femme (2009): document de la politique nationale genre du Burkina Faso
18. Ministère de la Santé : Deuxième états généraux de la santé, Février 2010, 300 pages ;
19. Secrétariat permanent de la politique nationale de bonne gouvernance : mission de suivi – évaluation de la politique nationale de bonne gouvernance
20. Secrétariat technique permanent de la conférence nationale de la décentralisation (2010) : plan d'actions triennal

du cadre stratégique de mise en œuvre de la décentralisation 2010 – 2012

21. République de Madagascar (2001) : plan d'actions opérationnelles genre et développement 2002-2006
22. République de Madagascar (2000) Politique nationale de promotion de la femme pour un développement équilibré homme-femme

Annexe 2 : Données de base « Burkina Faso »

| | |
|--|---------------------------|
| Superficie du Burkina Faso | 274 200Km2 |
| PIB par habitant () | \$ US |
| IDH (PNUD 2009) | 0,389 |
| Indice de la Pauvreté (2008) | % |
| - Milieu urbain | 48,9% |
| - Milieu rural | 20,3% |
| <hr/> | |
| <u>POPULATION</u> (RGPH, 2006) | 14 017 262 Hbts |
| - Taux de croissance démographique (2006) | 3,1% |
| - Population Urbaine | 22,7% |
| . Féminin | 22,6% |
| . Masculin | 23,5% |
| - Population Rurale | 77,3% |
| - Population moins de 20 ans | 57% |
| - Rapport de masculinité | 93 hommes pour 100 femmes |
| - Indice synthétique de fécondité (RGPH 2006) | 6,2 enfts |
| Age légal au mariage des hommes | 20 ans |
| Age légal au mariage des filles | 17 ans |
| <hr/> | |
| <u>EMPLOI</u> (RGPH, 2006) | - |
| - Population active | % |
| . Rural | 81,2% |
| . Urbain | 18,8% |
| . Homme | 54,3% |
| . Femmes | 45,7% |
| - Taux de chômage | 2,3% |
| . Urbain | 9,2% |
| . Rural | 0,6% |
| . Hommes | 2,9% |
| . Femmes | 1,7% |
| Répartition de la population active par secteur | |
| - Primaire | 80,4% |
| - Secondaire | 3,6% |
| - Tertiaire | 16% |
| Types d'occupation | |
| - Aides familiales (majorité de femmes et filles) | 46,9% |
| - Indépendants | 44,5% |
| - Salariés | 6,1% |
| Population inactive | |
| - Urbain | 45,8% |
| - Rural | 62% |
| Composantes de la population considérée inactive | |
| - Personnes occupées au foyer | 55,2% |
| . Dont femmes au foyer | 70,3% |
| <hr/> | |
| <u>EDUCATION</u> (MEBA, 2009, DGEP, 2010) | - |
| Taux de scolarisation au primaire (2009) | |
| - Effectifs des élèves | 1 906 279 |
| - Taux de scolarisation dans le préscolaire (2008) | 2,70 % |
| - Taux brut d'inscription (2008) | 80,2% |
| - % Filles au niveau national | 46,1% |
| - % élèves du milieu rural | 70,2% |
| - % des filles dans le rural | 44,8% |
| - Filles inscrites au CP1 | 47,2% |

| | |
|--|------------------|
| - Taux brut d'admission au primaire | 78 % |
| . Filles | 75 % |
| - Taux brut de scolarisation au primaire | 72,4% |
| . Filles | 67,7% |
| . Garçons | 77,1% |
| - Indice de parité (TBS filles-garçons) | 0,88 |
| Taux d'abandon scolaire au primaire | 6,53% |
| . Filles | 6,65% |
| Taux d'achèvement en CM | 47,7% |
| . Filles | 44,2% |
| Taux de réussite au CEP | 72,7% |
| . Garçons | 76,4% |
| . Filles | 68,6% |
| Taux de redoublement (2007) | 12% |
| . Filles | 14,95% |
| Subvention des cotisations APE (1000/filles au CP1) (2009) | 196 985 200 FCFA |
| Post-primaire (2006) | |
| - Taux d'admission national | 25,10% |
| - TBA filles | 20,80% |
| - TBS global | 26,40% |
| - TBS filles | 22,5% |
| - Indice de parité filles/garçons (TBS) | 0,85% |
| - % de filles dans l'enseignement technique et professionnel | 43,03% |
| - % des filles inscrites en 6è | 41,51% |
| - Taux de redoublement 1 ^{er} Cycle secondaire | 25% |
| Taux d'analphabétisme pour la population de 7 ans et plus (2006) | 70,6% |
| . Féminin | 85,5% |
| . Masculin | 75,1% |
| Effectifs des inscrits en AI | 199 829 |
| % des femmes en AI | 62,3% |
| Effectifs des inscrits en FCB | 150 526 |
| % des femmes inscrites en FCB | 58,4% |
| Féminisation de la profession enseignante | |
| . Pourcentage de femmes dans l'enseignement primaire | 32% |
| . Nombre de femmes enseignantes au post-primaire | 18,7% |
| . Pourcentage de femmes dans l'enseignement supérieur | % |
| - | - |
| Enseignement Supérieur (RGPH, 2006) | |
| TBS | 2,6% |
| Garçons | 3,5% |
| Filles | 1,8% |
| - | - |
| <u>SANTE</u> (Ministère de la santé 2010) | |
| . Financements publics des dépenses de santé (2006) | 31,17% |
| . Budget de la santé sur budget national (2009) | 15,46% |
| . Dépenses de santé / PIB (2006) | 6,47 % |
| . Dont dépense par habitant | 29 \$US |
| . Normes OMS (2001) | 34 \$US |
| . Taux d'utilisation des services de santé | 51% |
| Espérance de vie à la naissance (2008) | 57 ans |
| - Ensemble | 57 ans |
| Taux de fécondité (2006) | 46‰ |
| Urbain | 38‰ |
| Rural | 48‰ |
| Nombre moyen d'enfants nés vivants | 6,2 enfts |
| Urbain | 4,7 enfts |
| Rural | 6,7 enfts |
| Taux brut de mortalité (RGPH 2006) | 11,8 ‰ |
| - Taux de mortalité infantile (2006) | 91,74‰ |
| - Taux de mortalité infanto-juvénile | 141,9‰ |
| - Mortalité maternelle pour 100 000 naissances vivantes | 307 |

| | |
|---|----------|
| - Mortalité intra-hospitalière pour 100 000 parturientes | 212 |
| - Subvention SONU | 80% |
| Prévalence contraceptive méthodes modernes (2008) | 28,17% |
| Utilisation du préservatif lors des rapports occasionnels (ECVMB, 2007) | |
| Filles (15-24 ans) | 66,3% |
| Garçons (15-24 ans) | 70,5% |
| Prévalence VIH/SIDA (2007) | 1,6% |
| Rural | 0,4% |
| Urbain | |
| Taux de prévalence du VIH chez les femmes | 13,1% |
| Taux de prévalence du VIH chez les hommes | 2,8% |
| Taux de prévalence chez les 15-49 ans (2008) | 2,0% |
| Taux prévalence chez les 15-24 ans | |
| Ouagadougou | 4,5% |
| Koudougou | 3,4% |
| Adhésion des femmes incitées au dépistage du VIH | 49% |
| Transmission mère-enfant du VIH (2008) | 3,3% |
| Malades sous ARV | 52% |
| Femmes incitées dépistées positives sous ARV (PTME) | 87,56% |
| Couverture sanitaire | |
| - Ratio Médecin/hbts | 1/13 000 |
| - Ratio Sage-Femme | 1/12 000 |
| - Ration infirmier | 1/ 1945 |
| Accouchements assistés par du personnel qualifié (2009) | 69,93% |
| Couverture prénatale | 74,2% |
| - CPN 1 | 95,1 % |
| - CPN2 | 75,2% |
| - CPN4 | 17,6% |
| - Grossesses vues au premier trimestre | 23% |
| Taux de césariennes (2008) | 1,30% |
| Personnes vivant à moins 10km d'une formation sanitaire | 79,04% |
| <u>HYDRAULIQUE</u> (CST, 2009) | |
| Taux d'accès à l'eau potable | |
| Zone rurale | 56,9% |
| Zone urbaine | 72% |
| Taux d'accès à un système d'assainissement | |
| - Zone urbaine | 19% |
| - Zone rurale | ND |
| <u>PARTICIPATION DES FEMMES AUX INSTANCES DE DECISION</u> | |
| - Indice de Participation Féminine (IPF) | |
| - Pourcentage de femmes Députés, législature (2007) | 15,32% |
| Pourcentage de femmes maires | 6% |
| - Pourcentage de femmes conseillers municipaux (2006) | 35,80 |
| - Pourcentage de femmes Ambassadrices (2009) | 12,5% |
| - Rapport femmes Ministres/Gouvernement (2010) | 17,14% |

Annexe 3 : Liste des participants aux rencontres du Comité de suivi

| N° d'ordre | Nom et prénoms | Structure | Contacts |
|------------|------------------------------|---------------------------|---|
| 1 | BERE Gisèle | DEP/MJE | 70 27 31 98 gkanguelga@yahoo.fr |
| 2 | BONDE Bagnamou | DEP/MPDH | 50 37 71 39/ 70 11 11 30 bbondhey@yahoo.fr |
| 3 | BORO Aboubakar Sidiki | BE/SG/MPF | boroaboubakarsidiki@yahoo.f 70 31 06 75 |
| 4 | COULIBALY Zenabou | Consultante | 70 25 91 27 zenaboucoul@yahoo.fr ndiadou@yahoo.fr |
| 5 | DIABRI Seydou | DGEP/MEF | 50 30 88 56 ganemtore@yahoo.fr |
| 6 | GANEMTORE Karime | DEP/MASSN | 70 26 41 15 / 50 31 17 20 70 13 15 55 |
| 7 | ILBOUDO/DIASSO Sarata | DEP/MESSRS | saratailboudo@yahoo.fr |
| 8 | ILBOUDO/SAWADOGO R. Clémence | SG/MPF | 70 24 86 53 csedgho@hotmail.com |
| 9 | ILBOUDO/SEDGHO Christine | DEP/MEBA | 70 14 07 94 k.oumarou80@yahoo.fr |
| 10 | KAFANDO Oumarou | DEP/MPF | 70 00 88 05 idrissakoand@yahoo.fr |
| 11 | KOANDA Idrissa | DEP/MATD | 70 17 99 08 korbeogoo@yahoo.fr |
| 12 | KORBEOGO Ousmane | SP/CONAP GENRE | 70 17 17 15 50 30 80 50/ 70 24 97 75 |
| 13 | MILLOGO/SORGHO Marie Claire | DGRCEF/MPF | clairemillogo@yahoo.fr |
| 14 | NABA Marcel Innocent | Consultant | 70 21 09 42 marcelinnocent@gmail.com |
| 15 | OUANDAOGO Delphine | PNUD | 70 12 12 70/ 50 30 67 62 delphine.ouandaogo@umdp.org |
| 16 | OUEDRAOGO Charles Gustave | Consultant | 70 22 80 63 scd.burkina@live.fr |
| 17 | OUEDRAOGO Lucie | DEP/MAHRH | lopamef@yahoo.fr 75 30 54 49 |
| 18 | OUEDRAOGO/COMPAORE Edith | UNFPA | 70 80 77 01 ouedraogo@unfpa.org ncompaore@nid.org |
| 19 | SANGARE Nestorine | NDI/CRIGED Consultante | 70 24 03 05 70 27 15 29 |
| 20 | SANKARA Moussa | DEP/ MPF | moussank@yahoo.fr nana_sanogo@yahoo.fr |
| 21 | SANOGO/ ZONOU Nana | SP/CONAPO | 70 26 02 04 |
| 22 | SAWADOGO P. Félicité | Coop. canadienne | 50 30 76 77 |
| 23 | SEBGO Pascaline | PROSAD/GTZ | 50 39 20 47 Pascaline.scbgo@gtz.de |
| 24 | TOE Paul L. | DEP/MS | 70 26 22 91 lawanagouna@yahoo.fr |

| | | | |
|----|----------------|-------|---|
| 25 | WUBDA Caroline | SPONG | 78 85 41 75 zunogo@gmail.com |
| 26 | ZIZIEN Pauline | SPONG | inarose2002@yahoo.fr 76 68 86 75 |