

**REPUBLIQUE DE DJIBOUTI**  
UNITE – EGALITE - PAIX

**Ministère de la Promotion de la Femme et du Planning Familial,  
Chargé des Relations avec le Parlement**

**FNUAP  
PNUD**

**UNESCO  
ONUSIDA**

## **POLITIQUE NATIONALE GENRE 2011-2021**



TOUS ENSEMBLE POUR LA CONSOLIDATION DES ENGAGEMENTS  
EN FAVEUR DE L'EQUITE ET DE L'EGALITE DE GENRE : GAGE DE SUCCES  
A LA REALISATION D'UN DEVELOPPEMENT DURABLE A DJIBOUTI.

**DJIBOUTI, OCTOBRE 2011**

## SOMMAIRE

	<u>PAGES</u>
<b>SOMMAIRE</b>	2
<b>SIGLES ET ACRONYMES</b>	3
<b>REMERCIEMENTS</b>	4
<b>PRÉFACE DU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE DE DJIBOUTI, SON EXCELLENCE ISMAÏL OMAR GUELLEH</b>	5
<b>PROFIL GENRE DE DJIBOUTI</b>	<b>6-8</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>9-14</b>
❖ Problématique genre au cœur du développement et de la bonne gouvernance	
❖ Pertinence d'une Politique Nationale Genre pour Djibouti (PNG)	
❖ Bénéficiaires de la Politique Nationale Genre	
❖ Méthodologie d'élaboration de la PNG 2011-2021	
❖ Structure du document de politique Nationale Genre	
<b>CHAPITRE I / CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA POLITIQUE NATIONALE GENRE</b>	<b>15-22</b>
1.1. Contexte national et égalité de genre	15-17
1.1.1. Au plan géographique	
1.1.2. Au plan démographique	
1.1.3. Au plan social et économique	
1.1.4. Au plan administratif et politique	
1.2. Environnement international, continental et régional et égalité de genre	17-20
1.2.1 Au niveau régional	
1.2.2 Au niveau continental	
1.2.3 Au niveau international	
1.3. Le genre dans les processus de développement et de gouvernance	21-22
<b>CHAPITRE II / ANALYSE DE SITUATION DU GENRE À DJIBOUTI</b>	<b>23-34</b>
2.1. Problématiques et causes majeures identifiées en matière de genre	23-33
2.2. Atouts en faveur de l'équité et de l'égalité de genre	33-34
2.3. Défis à relever en matière de genre	34
<b>CHAPITRE III / CADRE STRATÉGIQUE D'INTERVENTION DE LA POLITIQUE NATIONALE GENRE</b>	<b>35-48</b>
3.1. Fondement, vision et principes directeurs de la PNG	35
3.2. But et objectifs globaux de la PNG	36
3.3. Orientations et objectifs stratégiques de la PNG	36-39
3.4. Cadre logique de la PNG 2011-2021	39-48
<b>CHAPITRE IV / CADRE INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DE LA PNG</b>	<b>49-58</b>
4.1. Acteurs de la mise en œuvre de la PNG	49-52
4.2. Organes et mécanismes de soutien à la mise en œuvre de la PNG	52-56
4.3. Stratégies d'appui à l'exécution de la PNG	57-58
<b>CONCLUSION</b>	59
<b>ANNEXES</b>	<b>60-64</b>
A1. Liste des documents consultés	61
A2. Glossaire sur les concepts clés du genre	62-63
A3. Conventions relatives aux droits humains et à l'égalité de genre ratifiées par Djibouti	64

## SIGLES ET ACRONYMES

ADDS	Agence Djiboutienne de Développement Social
ANPI	Agence Nationale pour la Promotion des Investissements
ANEFIP	Agence Nationale de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle
CFFB	Centre de Formation des Femmes de Balbala
CDC	Centre de Développement Communautaire
COMESA	Common Market for Eastern and Southern Africa
CEIO	Cellule d'Ecoute Information et d'Orientation
CFPA	Centre de Formation Professionnel pour Adultes
CSLP	Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté
DISED	Direction de la Statistique et des Études Démographiques
DSRP	Document Stratégique de Réduction de la Pauvreté
EDAM-IS2	Enquête Djiboutienne Auprès des Ménages – Indicateurs Sociaux II (2002)
EDIM	Enquête Démographique à Indicateurs Multiples
EEG	Equité Egalité Genre
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la Population
FAD	Force Armée Djiboutienne
FNP	Force Nationale de Police
FDED	Fonds de Développement Economique de Djibouti
IDH	Indice de Développement Humain
IMF	Institution de microfinance
INDS	Initiative Nationale pour le Développement Social
MAEMRH	Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Mer, chargé des Ressources Hydrauliques
MEFPP	Ministère de l'Economie, des Finances et de la Planification, Chargé de la Privatisation
MESN	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Nationale
MGF	Mutilation Génitale Féminine
MHUEAT	Ministère de l'Habitat, de l'Urbanisme, de l'Environnement et de l'Aménagement du Territoire
MID	Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation
MPF	Ministère de la Promotion de la Femme, du Planning Familial, Chargé des Relations avec le Parlement
MST	Maladies sexuellement transmissibles
NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OSC	Organisation de la Société Civile
PANE	Plan d'Action National pour l'Environnement
PAPFAM	Programme de Santé sur la Femme et Famille
PAT	Plan d'Action Triennal
PIB	Produit Intérieur Brut
PLCP	Programme d'appui à la lutte contre la pauvreté
PNSA	Programme National de Sécurité Sociale
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PPTTE	Initiative renforcée pour la réduction de la dette des pays pauvres très endettés
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
PVVIH	Personnes Vivant avec le VIH/SIDA
RNDH	Rapport National sur le Développement Humain
SNIFD	Stratégie Nationale d'Intégration de la Femme dans le Développement
SNU	Système des Nations Unies
UNDAF	Plan cadre des Nations Unies pour l'Assistance au Développement
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
USAID	Programme de Coopération Bilatérale de Développement des Etats Unis
VIH/SIDA	Virus Immunodéficience Humaine/Syndrome d'Immunodéficience Acquise
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA

## REMERCIEMENTS

La Politique Nationale Genre de la République de Djibouti 2011-2021 est le résultat d'un travail mené par l'équipe du Ministère de la Promotion de la Femme et du Planning Familial, Chargé des Relations avec le Parlement, appuyée par Mme Astou Diop Diagne, Economiste-Planificateur, Expert en Genre et Développement, Consultante internationale et M. Charmaké Idriss, Expert en planification et gestion de projets, Consultant national.

L'UNFPA, le PNUD, l'UNESCO et ONUSIDA ont soutenu techniquement et financièrement le processus d'élaboration de la Politique Nationale Genre.

Le Ministère de la Promotion de la Femme et du Planning Familial, Chargé des Relations avec la Parlement saisit cette opportunité pour exprimer sa gratitude à tous ceux et à toutes celles qui, au niveau national comme au niveau régional, ont cru en la pertinence d'une Politique Genre pour Djibouti et ont largement contribué son élaboration.

La qualité des observations et suggestions recueillies a permis de disposer des informations pertinentes essentielles à l'analyse objective de la situation des hommes et des femmes dans tous les domaines de la vie sociale, économique, juridique, politique et institutionnelle et à l'enrichissement des propositions stratégiques et opérationnelles formulées pour que l'équité et l'égalité de genre deviennent une réalité à Djibouti.

**PREFACE**  
**DE SON EXCELLENCE ISMAÏL OMAR GUELLEH,**  
**PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE DE DJIBOUTI**

---



*Mon souhait, d'édifier une société démocratique et un Etat de droit dans lequel l'égalité entre les femmes et les hommes constituent une valeur fondamentale, telle qu'inscrite dans notre Constitution, a toujours été constant.*

*Pour y parvenir, j'ai entrepris un vaste chantier de réformes afin de moderniser l'Etat, de développer les infrastructures et le secteur productif, de consolider les réformes structurelles et de renforcer le secteur social. Mais j'ai également compris que l'atteinte de ces objectifs exige de s'attaquer rigoureusement aux causes fondamentales qui peuvent entraver leur effectivité et leur pérennité, en l'occurrence les inégalités liées au genre.*

*C'est pourquoi mon Gouvernement a décidé de se doter d'un document de Politique Nationale Genre (PNG) qui aura pour objet d'œuvrer à l'instauration de l'équité et de l'égalité de Genre, conformément aux engagements régionaux et internationaux traitant des droits économiques, sociaux et culturels des femmes que la République de Djibouti a ratifiés.*

*Cette option témoigne, sans aucun doute, de notre ferme volonté à instaurer à Djibouti un développement humain durable parce qu'équitable.*

*En lisant, le contenu de la PNG, je constate avec satisfaction, la détermination des femmes, agents de changement et porteuses d'espoir, à assumer avec lucidité leur part de responsabilité dans l'atteinte des objectifs de développement que Djibouti s'est fixés.*

*Mes raisons d'espérer se fondent également sur la prise de conscience collective de tous les acteurs sur l'importance et l'intérêt du genre pour le développement économique et social de notre pays. Aussi, je lance un appel à tous les leaders religieux et coutumiers, aux organisations de la société, aux médias, au secteur privé et aux partenaires techniques et financiers pour que nous continuions à travailler de concert et dans la convivialité à l'avènement d'une société encore plus égalitaire et soucieuse de l'épanouissement de tous, hommes, femmes et enfants.*

*Pour ma part, au-delà de la volonté politique, maintes fois renouvelée, je puis vous assurer de l'engagement du Gouvernement à contribuer à la mise en œuvre de la PNG et à son financement.*

*Convaincu de l'engagement actif de tout un chacun, je souhaite que la Politique Nationale Genre, après la Stratégie Nationale d'Intégration de la Femme dans le Développement, puisse constituer à l'horizon 2021, un véritable instrument d'exécution pour le bien-être du peuple djiboutien.*

**ISMAÏL OMAR GUELLEH,**  
**PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE**  
**DE DJIBOUTI**

## LE PROFIL GENRE DE DJIBOUTI

### Cadre comparatif de la situation en chiffres de la femme et de l'homme en République de Djibouti en termes de conditions de vie et de disparités.

Rubriques	Composantes	Sous composantes	Indicateurs	Global	H	F	Indice de parité	Période	Sources
<b>CAPITAL HUMAIN</b>	<b>Démographie</b>	Population	Taux de croissance démographique	2,8%				2009	DISED
			Population globale	818 159	49,3%	50,7%	-	2009	RGPH 2
			Population âgée de moins de 25 ans	188 831 soit 23%	45,6%	54,4%	-	2009	RGPH 2
			Femmes en âge de procréer (12 - 49 ans)	56,3%				2007	Université Djibouti Etude CEA Gouvernance
<b>CAPITAL SOCIAL</b> <b>Actifs humains</b>	<b>Education</b>	Scolarisation	Taux préscolaire	72%	xx	xx	xx	2010	Schéma directeur MENESUP
			Taux brut scolarisation primaire	75%	xx	47,1%	0,98	2009	Document du MENESUP
			Taux net scolarisation (TNS) primaire	66,2%	xx	xx	xx	2009	Document du MENESUP
			Taux abandon primaire	2,4%	0,8%	1,6%	-	2009	Document du MENESUP
			Taux brut scolarisation. secondaire	46%	xx	xx	xx	2009	Document du MENESUP
			Taux net scolarisation secondaire	50%	58,4%	41,6%	xx	2006	Rapport OMD
			Taux d'achèvement secondaire 1 <sup>er</sup> cycle	23,3%	xx	xx	xx	2006	Rapport OMD
			Taux de scolarisation Enseignement Technique	26%	xx	xx	xx	2009	Rapport d'activité du MENESUP
			Taux de scolarisation enseignement Supérieur	33%	59,9%	40,1%	-	2009	Direction de la Planification du MENESUP40
			Alphabétisation	Taux analphabétisme (15 ans et plus)	65%	34,1%	52,5%	-	2009
	<b>Santé</b>	Santé de la Reproduction	Taux de mortalité infantile (avant 1 an)	103,1‰	xx	xx	-	2008	Information sanitaire ministère de la santé
			Taux de mortalité infanto-juvénile	124,4‰	117,4‰	131‰	-	2006	Résultats EDSF
			Taux de mortalité maternelle	546/100000				2005	Document OMD
Indice synthétique de fécondité			6 enfants par femme				2009	RGPH	
Taux accouchements assistés par un personnel qualifié			92,3%				2006	EDIM	
Taux prévalence contraceptive moderne			17,8%				2006	EDIM	
Taux de malnutrition			22,9%	23,3%	22,5%	-	2010	Enquête nationale de nutrition	
Taux prévalence du SIDA adulte (15-49)			2,9%	3,3%	2,5%	-	2006	EDIM	
Pourcentage population entre 15 et 24 ans ayant une connaissance générale et correcte du VIH/SIDA(%)	11,3%	20,8%	17,8%	-	2008	Enquête CAP			

<b>POUVOIR ECONOMIQUE</b>  Actifs de sécurité	<b>Emploi</b>	Secteurs d'activité	Taux d'activité global	xx	68%	26%	-	2007	Etude CEA université de Djibouti
			Taux d'activité Secteur agricole	7%	xx	xx	-	2009	Rapport Leadership féminin dans le secteur de l'économie
			Taux d'activité Commerce	66%	xx	xx	-	2009	Rapport Leadership féminin
			Taux d'activité Administration Publique	12 400 Fonctionnaires + conventionnés	75%	25%	-	2010	Site web ANEFIB /Ministère du travail
			Taux d'activité Services	71%	xx	xx	-	xx	Rapport Leadership féminin
			Taux activité secteur informel	42%	xx	xx	-	xx	xx
	<b>Accès aux ressources</b>	Moyens de Production	Taux d'accès à la terre	32%	xx	xx	-	2009	Rapport Leadership féminin
			Taux d'accès au crédit	23%	xx	xx	-	xx	xx
			Taux d'accès à l'eau potable (%)	93,5%	xx	xx	-	2006	EDIM
			- (%) rurale	52,5%	xx	xx	-	2009	Rapport Leadership féminin
			- (%) urbaine	93,2%	xx	xx	-	2009	Rapport Leadership féminin
	<b>POUVOIR POLITIQUE</b>  Capacité d'action et de décision	<b>Gouvernance</b>	Postes électifs	Assemblée Nationale (nbre)	65	57	9	-	2011
Membres Conseils régionaux (nbre)				99	90	9	-	2011	Ministère de l'intérieur
Membres conseils municipaux (nbre)				103	92	11	-	2011	Ministère de l'intérieur
Président de commune (nbre)				3	2	1	-	2011	Ministère de l'intérieur
Postes nominatifs Secteur public		Gouvernement (nbre)	23	20	3	-	2011	Secrétariat Gouvernement	
		Secrétaires généraux de ministère (nbre)	17	16	1	-	2011	Secrétariat Gouvernement	
		Directeurs de Cabinet (nbre)	2	2	-	-	2011	Secrétariat Gouvernement	
		Chefs de Cabinet (nbre)	2	2	-	-	2011	fonction publ.	
		Directeurs nationaux (nbre)	93	68	25	-	2011	Ministère de de la justice	
		Cours Constitutionnelle (nbre)	6	5	1	-	2011	Ministère de de la justice	
		Magistrats (nbre)	94	64	30	-	2011	Ministère de de la justice	
Cours Suprême (nbre)		17	10	7	-	2011	Ministère de de la justice		
Secteur privé		Chefs/Directeurs entreprises/sociétés (nbre)	16	13	3	-	2009	Chambre de commerce de Djibouti	
		Cadres /Agents de l'Etat (%)	-	80%	20%	-	2009	Direction de la fonction publique	
	Partis politiques (nbre)	4	3	1	-	2011	Secrétariat de l'assemblée national		
	Organisations patronales (nbre)	3	2	1	-	2011	Association des jeunes patronats		

		Société civile	Centrales syndicales (nbre)	2	2	-	-	2011	Union Générale des Travailleurs djiboutiens
			Syndicats professionnels (nbre)	25	5	--	-	2011	Union Générale des Travailleurs djiboutiens
			Dirigeants ONG (nbre)	25	11	6	-	2009	Enquêtes ADDS
			Dirigeants Associations Communautaires (nbre)	602	38%	62%	-	2009	Enquêtes ADDS
		Statut au sein du ménage	Chefs de ménage (%)	-	81%	19%	-	2006	EDIM
			- Milieu rural (%)	-	76,1%	23,9%	-	2003	ESDF
			- Milieu urbain (%)	-	76,8%	23,2%	-	2003	EDSF

\*A noter le manque de données désagrégées par sexe dans plusieurs domaines des secteurs sociaux mais aussi au niveau des secteurs de production. Par ailleurs, les sources de données réfèrent à des années éloignées de la période de référence de la présente analyse de situation (2011).

Ces constats induisent de soutenir la production régulière des données aux niveaux macro, méso et micro et appelle à l'intégration du genre dans les enquêtes à toutes les étapes : collecte, traitement, analyse et diffusion.



## INTRODUCTION

### ❖ LA PROBLÉMATIQUE GENRE AU CŒUR DU DÉVELOPPEMENT ET DE LA BONNE GOUVERNANCE

Le développement des sociétés concerne, avant tout, les êtres qui les composent. Or, ces populations ne représentent pas des masses homogènes, elles se différencient entre autres par leur origine ethnique, la classe sociale, l'âge, l'appartenance à une religion et le sexe. Chacune de ces différences influence, et souvent de façon combinée, la vie des personnes.

Ainsi, les rôles, obligations, droits et devoirs spécifiques à chaque sexe sont différents et s'avèrent très souvent inégalitaires. Aborder le développement sous l'angle du genre, c'est admettre que les rapports sociaux de sexe sont déterminants dans tout processus social et donc dans l'évolution de toute société.

*L'approche genre* est la démarche qui, à partir du constat de l'inégalité des rapports sociaux entre l'homme et la femme, en analyse le degré, les formes et les conséquences en vue de les transformer vers l'équité et l'égalité du genre.

Ainsi compris, **le genre est à considérer comme un outil d'identification et d'analyse des différences caractérisant les conditions de vie, statut, fonction et position sociale des hommes et des femmes, tels qu'attribués dans la société.** Ces différences se manifestent par des *disparités, des iniquités, des rapports inégaux de pouvoir* et des *discriminations*. Elles sont communément dénommées inégalités de genre ou questions de genre.

Ces inégalités se manifestent dans les espaces de la vie domestique et communautaire et interpellent tous les domaines de la vie sociale, économique, juridique et politique. La méconnaissance des questions de genre introduit des biais importants dans la définition et la mise en œuvre des politiques économiques et sociales. Celles-ci sont aujourd'hui reconnues comme des facteurs limitatifs de l'efficacité des interventions de développement.

*L'équité de genre* induit de donner à chacun - aux hommes et aux femmes - ce dont ils ou elles ont besoin ; de reconnaître leurs besoins différenciés, leurs capacités et les obstacles auxquels ils/elles peuvent faire face et d'en tenir compte dans les stratégies d'intervention en matière de développement. *L'égalité de genre* est la finalité recherchée en termes de jouissance égale de ses droits fondamentaux, qu'on soit homme ou femme. L'équité est un préalable à l'égalité de genre.

*Le genre, comme cadre de planification*, permet ainsi au concept de développement, de mieux prendre en compte, dans le contexte socio-économique auquel il s'applique, les besoins et potentialités des hommes et des femmes, d'analyser leurs rôles et attributions dans le ménage et dans la société, d'identifier les contraintes qui les affectent respectivement et de les intégrer dans les politiques et programmes d'intervention.

Dans cette perspective, la prise en compte du genre dans les actions de développement est à considérer comme *une valeur ajoutée* aux objectifs de création de richesses et de développement durable. Citons, à ce titre, l'incidence positive d'un meilleur accès des femmes aux moyens de production et aux services sur leur productivité, l'éducation des enfants, la santé du ménage et le niveau de vie de leur famille.

***La réussite du développement*** est ainsi indissociable de la promotion, du bien-être et de la productivité des femmes. Pour cela l'intégration effective de l'égalité des sexes dans tous les instruments de développement n'est plus à considérer uniquement comme une exigence du développement durable mais plutôt comme ***une question de droit et de justice sociale***.

***L'intégration du genre est, dès lors, reconnu comme un enjeu de développement.***

C'est pour répondre à cet enjeu que le Gouvernement de la République de Djibouti a décidé de se doter d'une ***Politique Nationale Genre*** décennale (2011-2021) en vue de consolider ses engagements en faveur de l'équité et de l'égalité de genre et d'accélérer la réalisation des objectifs d'un développement humain durable à Djibouti

#### ❖ **PERTINENCE D'UNE POLITIQUE NATIONALE GENRE POUR DJIBOUTI**

Certes, les efforts, jusqu'ici déployés par Djibouti pour renforcer le statut, la position et les capacités des femmes, ont été corroborés, en 2010, par l'évaluation finale de la stratégie nationale d'intégration de la femme. Celle-ci a fait état *de progrès significatifs en faveur des femmes* dans plusieurs domaines. Elles sont en meilleure santé ; les disparités entre les sexes dans l'enseignement primaire et secondaire sont mieux prises en charge ; leurs droits fondamentaux sont davantage respectés ; les violences basées sur le genre sont désormais punies par la loi ; elles sont davantage représentées dans les instances de décision.

Toutefois, malgré ces avancées, l'évaluation a révélé également que les femmes, dans leur grande majorité, font l'objet d'inégalités liées au sexe. Elles continuent de subir de façon disproportionnée le poids de la pauvreté et de l'analphabétisme ; elles ont toujours un faible accès aux ressources et opportunités économiques ; elles sont encore nombreuses à mourir en donnant la vie et sont les premières victimes de la pandémie du VIH/SIDA.

Or, il est unanimement reconnu, aujourd'hui, que l'élimination de la pauvreté et l'instauration d'un développement durable ne pourront se réaliser sans l'éradication des inégalités liées au sexe qui privent plus de la moitié de la population de la pleine jouissance de ses droits sociaux, économiques et politiques.

Eliminer l'écart existant entre les sexes dans le processus de développement apparaît, dès lors, comme une exigence pour atteindre la croissance économique durable et les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD).

***La formulation de la Politique Nationale Genre (PNG)*** constitue donc une réponse de l'Etat Djiboutien aux engagements pris, tant au niveau national qu'international, de lutter contre toutes formes d'inégalités liées au sexe ***dans le strict des valeurs culturelles, des préceptes de l'Islam et des droits fondamentaux de la personne humaine tels reconnus dans la Constitution.***

Dans cette perspective, la PNG est élaborée dans une perspective décennale (2011-2021) en vue d'obtenir progressivement les changements de comportement et les mutations structurelles indispensables à l'effectivité de l'équité et de l'égalité de genre en République de Djibouti. Elle constitue, dès lors, ***le cadre de référence*** de tous les acteurs et actrices de développement en matière de genre.

## ❖ BÉNÉFICIAIRES DE LA POLITIQUE NATIONALE GENRE

La PNG sera utile à un large éventail de bénéficiaires dont :

- l'Etat et ses institutions, au niveau central et décentralisé qui vont disposer d'un outil de planification et de programmation nécessaire pour l'établissement des priorités, le choix des stratégies d'intervention et de budgétisation de l'action en faveur de l'équité et de l'égalité de genre ;
- les organisations de la société civile qui auront à leur disposition un cadre de référence pour mieux coordonner et harmoniser leurs actions en faveur du genre avec les priorités et les orientations de l'Etat, définies à cet effet ;
- les différentes composantes de la population, femmes et hommes, jeunes et personnes âgées qui auront à leur portée un instrument approprié pour prendre en charge leurs besoins spécifiques et veiller au respect de leurs droits ;
- et les partenaires techniques et financiers qui vont avoir un outil pour mieux harmoniser leurs approches, éviter la duplication des interventions et faciliter le suivi-évaluation des engagements pris aux niveaux régional, continental et international en faveur de l'équité et de l'égalité de genre.

## ❖ MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DE LA POLITIQUE NATIONALE GENRE

L'élaboration de la PNG est le résultat d'un long processus, principalement motivé par le souci de fournir aux acteurs de développement un instrument de qualité qui réponde à leurs attentes en matière d'équité et d'égalité de genre.

La démarche méthodologique adoptée repose sur (i) des approches, (ii) la collecte des informations sur la situation différenciée des garçons et des filles, des hommes et des femmes, (iii) les étapes d'élaboration du document de politique et (iv) la phase de validation.

### 1. Les approches retenues

La démarche d'élaboration de la PNG s'est appuyée sur trois approches : (i) l'approche participative et interactive, (ii) l'approche comparative des sexes et (iii) l'approche holistique.

- L'approche participative et interactive

Au-delà de la dynamique administrative et politique qui sous-tend la formulation d'un cadre stratégique pour soutenir l'équité et l'égalité de genre en République de Djibouti, la démarche d'élaboration de la PNG a été participative et interactive au regard de la transversalité de la dimension genre et du caractère consensuel recherché quant aux mesures à prendre pour lutter contre les inégalités liées au sexe et promouvoir l'égalité femmes-hommes.

L'option, ainsi retenue, a permis à toutes les parties prenantes, leaders administratifs et locaux responsables techniques sectoriels, points focaux genre, organisations non gouvernementales, acteurs du secteur privé et partenaires techniques et financiers, de prendre une part active à l'élaboration de la PNG et d'y apporter leurs contributions.

- L'approche comparative des sexes

L'approche comparative des sexes, retenue comme outil d'analyse de la situation différenciée de l'homme et de la femme, a été ici adoptée pour apprécier l'équité et l'égalité de genre à Djibouti en 2011. L'analyse a pu se faire à partir de données quantitatives, désagrégées par sexe, disponibles dans les secteurs de développement mais aussi sur la base des données

qualitatives, recueillies auprès des acteurs durant les consultations. A cela, se sont ajoutées les informations recueillies dans des documents de référence : Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement à Djibouti (UNDAF) 2008-2012 ; Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP), Rapport du forum national sur la femme djiboutienne et Initiative Nationale pour le Développement Social (INDS) 2008-2011, la Stratégie Nationale d'Intégration de la Femme dans le Développement (2002) et le schéma directeur du Ministère de la Promotion de la Femme (2009-2013).

- L'approche holistique

L'approche holistique a été également adoptée pour tenir compte de la multisectorialité des questions de genre. Elle a permis de procéder à l'analyse systémique de l'équité et de l'égalité de genre dans ses quatre dimensions - culturelle, socio-économique, politique, juridique et institutionnelle - et dans les principaux secteurs de développement.

## **2. La collecte des informations et des contributions :**

Celle-ci s'est faite à partir d'une large revue documentaire, des consultations auprès des différentes catégories d'acteurs et la tenue d'ateliers de restitution et de validation.

- La revue documentaire

Celle-ci s'est faite à partir de plusieurs sources : les cadres de référence politique et de développement nationaux, les politiques et programmes sectoriels, les instruments internationaux de référence sur le genre, les cadres et programmes de coopération du Système des Nations Unies (SNU) et les rapports sur le genre de ces différents institutions.

- Les consultations avec les acteurs ont été menées à deux niveaux :

Au niveau central, avec des concertations sectorielles et des focus-groupes, organisés pour chacune des étapes, pour faire l'état des lieux des disparités en matière de genre dans les différents secteurs et enrichir l'analyse de situation du genre et la formulation du cadre stratégique d'intervention de la PNG.

Au niveau décentralisé, l'organisation d'ateliers régionaux a été l'occasion d'échanger sur la perception du genre au niveau de la base, de recueillir les contributions des populations en faveur de la promotion de l'égalité femmes-hommes et de tenir compte des priorités et spécificités de chaque région.

- Les ateliers de partage :

A chaque étape de l'élaboration de la PNG, des ateliers de restitution, de finalisation et de validation ont été organisés en vue de partager avec toutes les parties prenantes, les résultats de l'analyse de la situation et d'adopter des propositions consensuelles aux différentes phases de l'analyse et de la formulation de la PNG.

Un processus de consultation permanente, avec les personnes-ressources du Ministère de la Promotion de la Femme et de la Planification Familiale, en charge des Relations avec le Parlement et des Agences des Nations Unies, a soutenu la rédaction des différentes parties de la PNG.

## **3. Les étapes d'élaboration de la PNG :**

La Politique Nationale Genre 2011-2021 a été élaborée en deux phases :

- a) La phase d'analyse de la situation est la première partie du processus de formulation de la Politique Nationale Genre de Djibouti. Elle a permis (i)

d'apprécier les résultats obtenus en 2011 avec la mise en œuvre de la SNIFD, (ii) d'identifier les contraintes à l'équité et à l'égalité de genre qui subsistent et (iii) de mettre en exergue les défis à relever pour instaurer les conditions de réalisation de l'équité et de l'égalité hommes-femmes à Djibouti.

- b) La phase de formulation de la PNG 2011-2025 qui, sur la base des résultats de l'analyse de situation a été consacrée à la définition des cadres stratégique et institutionnel d'intervention de la PNG et à l'établissement du cadre logique de la Politique.

En sus du cadrage politique d'intervention de la PNG, une matrice d'action à moyen terme 2011-2016 a été élaboré pour soutenir opérationnalisation de la PNG. La matrice d'action est annexée au document de politique.

L'élaboration de la PNG a été menée par le Ministère de la Promotion de la Femme et du Planning Familial, Chargé des Relations avec le Parlement. Une équipe technique de coordination et de supervision, composée de Mme Halo Aboubaker, Secrétaire Générale, Mme Choukri Houssein Djibah, Directrice de la Promotion du Genre, M. Mohamed Abdi Guedi, Conseiller Technique, M. Mohamoud Hassan Saïd, Directeur de la Planification et des Etudes, Mme Fouzia Ali Osman, Chef de Service, M. Osman Djama, Conseiller Juridique, et Mme Roukya Ahmed Toubet, Agent technique, a été constituée pour soutenir l'exercice.

Un Comité national de pilotage et un Comité technique multidisciplinaire, dont la composition et les attributions ont été définies par décret présidentiel, ont accompagné le processus pour corroborer la démarche participative adoptée.

#### **4. La validation de la PNG**

La Politique Nationale Genre est un document officiel qui a été validée à trois niveaux :

- au niveau des acteurs, pour une validation technique ;
- au niveau du Conseil des Ministres, pour l'adoption de la PNG par l'exécutif comme l'instrument d'exécution du Gouvernement en matière de genre et développement ;
- au niveau du Parlement, pour l'approbation par le législatif de la PNG comme le document national d'intervention en matière d'équité et d'égalité de genre, matérialisée par une loi.

#### **❖ STRUCTURE DU DOCUMENT**

Le document de Politique Nationale Genre de la République de Djibouti s'articule autour d'une introduction, quatre chapitres, une conclusion et des annexes.

L'introduction pose la problématique du genre dans le développement ainsi que la pertinence pour le gouvernement de disposer d'un instrument de planification et d'exécution spécifique aux questions d'équité et d'égalité de genre. Les concepts de base du genre y sont clarifiés pour permettre aux lecteurs d'en avoir une compréhension commune. L'introduction précise également les bénéficiaires de la PNG et la méthodologie adoptée pour mener le processus d'élaboration. Elle s'achève par la présentation de la structuration du document de politique.

Le chapitre 1 présente les atouts des contextes national, régional, continental et international, en matière d'équité et d'égalité des sexes et leurs incidences sur la situation des femmes et des hommes à Djibouti.

Le chapitre 2 dresse la situation de l'équité et de l'égalité de genre à Djibouti à travers plusieurs niveaux d'analyse relatifs (i) au contexte socioculturel, (ii) aux rôles sociaux et économiques des femmes et des hommes et (iii) aux cadres juridique et institutionnel qui les soutiennent. Cette analyse, qui s'est déroulée dans une première phase, a eu pour objet d'identifier les inégalités de genre qui se posent actuellement à Djibouti et de situer les contraintes qui en découlent et affectent différemment l'accès et la participation des femmes et des hommes à la création de richesses et au développement du pays. L'analyse de situation a permis de mettre en exergue les défis majeurs en matière de genre qui justifient aujourd'hui l'élaboration de la PNG en vue de répondre aux problèmes liés au genre qui sont posés et de contribuer à l'instauration d'un développement durable à Djibouti.

Le chapitre 3 établit le cadre stratégique d'orientation de la PNG. Il en précise la vision et les principes directeurs qui justifient la pertinence de la PNG, donne le but et les objectifs globaux de la PNG, indique les orientations et objectifs stratégiques qui vont guider les interventions en faveur de l'équité et de l'égalité de genre. Le chapitre présente également le cadre logique de la PNG qui permet de mettre en exergue les résultats, les indicateurs de résultat, les objectifs cibles, les sources de vérification et les risques qui peuvent entraver la bonne exécution de la PNG et l'atteinte des résultats.

Le chapitre 4 porte sur le cadre institutionnel de mise en œuvre. Il identifie les acteurs de la mise en œuvre de la PNG, définit les organes et mécanismes institutionnels de soutien ainsi que les stratégies d'appui à la mise en œuvre de la PNG. Le cadre institutionnel de la PNG est matérialisé par un schéma qui est présenté à la fin du chapitre.

La conclusion rappelle la pertinence pour Djibouti d'avoir un cadre stratégique d'intervention pour le genre. Elle met aussi l'accent sur la nécessité de la mettre efficacement en œuvre et identifie pour cela les conditions requises que toutes les parties prenantes vont s'attacher à respecter pour que l'équité et l'égalité de genre soit une réalité d'ici 2021.

La partie des annexes comprend d'une part une série d'informations destinées à édifier le lecteur : (i) la liste des documents consultés, (ii) un glossaire sur les concepts clés du genre, (iii) la liste des lois nationales qui favorisent l'égalité de genre, (iv) la liste des Déclarations et Conventions relatives aux droits de la femme et à l'égalité de genre, ratifiées par l'Etat de Djibouti et d'autre part la matrice d'action 2011-2016 qui opérationnalise la mise en œuvre de la PNG.

## CHAPITRE I / CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA PNG

### 1.1. Contexte national et égalité de genre

#### 1.1.1. Au plan géographique

La République de Djibouti est située à l'entrée Sud de la Mer Rouge et s'étend sur 23 700 km<sup>2</sup> avec 370 km de côtes maritimes. Elle est limitée à l'Ouest et au Nord-Ouest par l'Ethiopie, au Nord-Est par l'Erythrée et au Sud-Est par la Somalie alors que la Mer Rouge borde sa façade orientale.

C'est un pays en grande partie semi désertique avec peu de terres arables. La pluviosité y est de moins de 200 ml par an avec une température qui varie de 25°C en période fraîche à plus de 40°C en période chaude.

Cependant, de par sa situation géographique, Djibouti occupe une position stratégique qui lui offre des opportunités réelles pour son intégration à l'économie régionale et internationale notamment pour le développement des échanges commerciaux et l'optimisation de l'utilisation de ses infrastructures aéroportuaires.



#### 1.1.2. Au plan démographique

Selon les résultats préliminaires du 2<sup>ème</sup> Recensement Général de la Population et de l'Habitat (2009), la population résidente totale de Djibouti s'élève à 818 159 habitants dont plus de 80% sont concentrés en milieu urbain. La région de Djibouti abrite environ 58% de la population. La population rurale (sédentaire ou non) est estimée à 29 % du total. La surpopulation dans les villes, ainsi constatée, conduit à une réelle pression sur l'ensemble des ressources et infrastructures avec comme conséquence une détérioration constante des conditions de vie des populations.

La structure globale de la population, selon l'enquête EDIM 2006, révèle une population à dominante féminine avec un peu plus de 50,7% de femmes. Les femmes, chefs de ménage, représentent 19% des ménages sédentaires du pays contre 81% pour les hommes. Elle se caractérise également par une extrême jeunesse. Les jeunes de moins de 18 ans forment 40% de la population. 42% des femmes ont moins de 25 ans et près de 60% d'entre-elles n'ont pas encore eu 30 ans. La proportion des femmes en âge de procréer (12 - 49 ans) est estimée à près de 56%.

Le mariage précoce est encore une pratique qui s'observe à Djibouti et ce, malgré la loi sur le relèvement de l'âge du mariage à 18 ans pour les deux sexes. Ainsi, l'EDIM 2006 révèle que parmi les femmes mariées âgées de 15 à 49 ans, 2,8% ont été mariées avant l'âge de 15 ans, 9,5% se sont mariées avant l'âge de 18 ans et 4,2% sont actuellement âgées de 15 à 19 ans.

Le profil démographique de la population féminine, ainsi présenté, révèle une précocité du mariage et de la fécondité. Il renseigne sur l'ampleur des besoins spécifiques et pratiques des jeunes et des femmes dans les domaines de la scolarisation, de la santé de la reproduction, de l'emploi et de la protection sociale. Les perspectives et stratégies d'intervention, nationales et sectorielles, devront nécessairement tenir compte de cette situation pour réaliser leurs objectifs de développement.

### **1.1.3. Au plan social et économique**

#### ✓ Au plan social

Le tissu social de Djibouti se caractérise par sa diversité ethnique, structurée autour de trois communautés d'ascendance diverse : les afars, les somalis et les arabes. Ce qui l'accrédite d'une importante richesse culturelle. Les langues officielles sont le français et l'arabe alors que le somali et l'afar, appartenant au groupe couchitique, représentent les principales langues maternelles du pays.

La population djiboutienne est à 99%, de confession musulmane. L'islam constitue un élément d'unité nationale et influence le statut et la position des hommes et des femmes au sein de la société Djiboutienne. Il demeure la référence et le fondement ultime de légitimité de tous les comportements et de toutes les décisions personnelles comme collectives.

La situation de la femme, du point de vue de sa fonction, de ses rôles et dans ses rapports à l'homme, n'est pas différente d'une communauté à l'autre. Les relations de genre subissent l'influence de ces facteurs historiques, sociaux et religieux.

#### ✓ Sur le plan économique

Djibouti repose sur une économie contrastée et particulièrement dépendante de l'extérieur. Elle se caractérise par :

- une économie essentiellement basée sur les services et le secteur informel ;
- un secteur des services qui occupe près de 60% de la population active avec des activités pour environ 80% du PIB, constituées principalement par les activités portuaires et les connexions routières et ferroviaires ;
- un secteur primaire faible avec 3% seulement du PIB ; le déséquilibre de la structure de l'économie au détriment des secteurs de l'agriculture et de l'élevage expose le pays aux risques d'insécurité alimentaire et de dépendance ;
- un secteur secondaire, très peu développé avec 17,8% du PIB<sup>1</sup>.

Malgré un produit intérieur brut (PIB) par habitant, en nette augmentation, évalué à 1139 \$ et un taux de croissance économique qui est passé de 5,9% en 2008 à 7% en 2010<sup>2</sup>, Djibouti présente un bilan social qui contraste avec le niveau de son PIB. Son indice de développement humain (IDH), estimé à 0,516 en 2009, le classe parmi les pays à développement humain moyen.

En effet, selon les résultats de l'EDAM-IS2, 74,4% de la population vit dans la pauvreté relative et 42,2% de la population est dans l'extrême pauvreté. Ce taux élevé de la pauvreté est en corrélation avec le chômage qui touche près de 60% de la population active. La

---

<sup>1</sup> Source: DISED

<sup>2</sup> Source: Document action gouvernementale



situation des femmes est encore plus dramatique car 68,8% de femmes actives qui sont au chômage par rapport à 54,6% des hommes.

*La persistance de la pauvreté parmi les femmes, leur très faible accès aux services sociaux de base et les pesanteurs culturelles sont autant de contraintes qui les empêchent d'être une force dynamique de développement.*

#### **1.1.4. Au plan administratif et politique**

La République de Djibouti, depuis 2005, est divisée en six régions administratives (Ali-Sabieh, Arta, Dikhil, Obock, Tadjourah et Djibouti-ville). La capitale Djibouti-ville bénéficie du statut particulier de municipalité.

Djibouti est une république de type présidentiel et pluraliste. Il a accédé à l'indépendance le 27 juin 1977. Le Président occupe les charges de Chef de l'Etat. Le pouvoir exécutif est exercé par le Gouvernement, dirigé par un Premier Ministre et le pouvoir législatif par l'Assemblée Nationale.

L'élaboration de la PNG intervient, ainsi, dans un contexte de stabilité politique avec la consolidation du processus démocratique, de la gouvernance économique et politique. Cette situation offre un cadre globalement propice à la promotion de l'équité et de l'égalité de genre et particulièrement favorable au renforcement de la représentation politique des femmes.

## **1.2. Environnement international, continental et régional et égalité de genre**

### **1.2.1 Au niveau régional**

#### **➤ Le COMESA**

Djibouti appartient au Marché Commun Economique de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique Australe (COMESA). Le COMESA reconnaît que le développement économique et social durable de la région exige la participation totale et équitable des hommes, des femmes et des jeunes. Pour concrétiser sa volonté de faire avancer les questions de genre dans la région, le COMESA s'est doté d'une Politique Genre pour promouvoir l'égalité et l'équité du genre à tous les niveaux de l'intégration et de la coopération régionale et soutenir la réalisation d'un développement socio-économique durable dans la région.

A ce cadre d'orientation stratégique se sont ajoutés deux mécanismes d'appui à la promotion des femmes d'entrepreneurs : le forum d'échange d'idées et d'expériences entre les femmes entrepreneurs de la sous-région, dénommé FEMCOM et la Fédération des associations nationales des femmes d'affaires.

Le contexte régional offre ainsi à Djibouti un cadre d'intervention favorable à la promotion de l'égalité des sexes.

#### **➤ L'IGAD**

L'autorité intergouvernementale sur le développement ou Intergovernmental Authority on Development (IGAD) est un groupement régional associant sept pays est-africains : Djibouti, Érythrée, Éthiopie, Kenya, Somalie, Soudan et Ouganda.

L'IGAD a pour mission la mise en œuvre de la coopération régionale et de l'intégration économique entre les États membres. Dans ce cadre, elle fait de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes l'un de ses principaux objectifs. Pour soutenir la réalisation de cet objectif, l'IGAD s'est doté en 2004 d'une politique et d'une stratégie d'égalité de genre en vue d'harmoniser les politiques nationales de genre dans la sous-région.

Depuis le lancement de la politique, la portée du travail de la femme s'est élargie et a ainsi permis l'institution du programme d'affaires de genre au sein du Secrétariat de l'IGAD en mars 2005. Le renforcement des capacités en genre et l'intégration de la dimension de genre dans les programmes et projets sectoriels de l'IGAD constituent les principaux domaines d'intervention du programme.

### **1.2.2 Au niveau continental : un cadre institutionnel favorable à l'égalité des sexes**

Au niveau de l'Afrique, les actes posés par les Chefs d'Etat et de Gouvernement pour soutenir la lutte contre toute forme de discrimination à l'égard des femmes et la promotion de l'équité et de l'égalité de genre, sont nombreux :

- ✓ *Le Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD)* reconnaît l'égalité entre hommes et femmes et l'habilitation de ces dernières comme des facteurs essentiels de l'éradication de la pauvreté et du développement durable. Cette préoccupation est explicitement prise en compte au niveau de l'objectif de réduction de la pauvreté du NEPAD où il est stipulé que les problèmes spécifiques des femmes pauvres doivent être pris en compte dans les mesures anti-pauvreté<sup>3</sup>.
- ✓ *La Charte de l'Union Africaine* stipule clairement qu'il revient à l'Etat de "veiller à l'élimination de toute discrimination contre la femme et d'assurer la protection des droits de la femme et de l'enfant tels que énoncés dans les déclarations et conventions internationales"<sup>4</sup>.
- ✓ *L'adoption du Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, relatif aux droits de la femme* au sommet de Maputo, tenu en juillet 2003.
- ✓ *L'adoption de la Déclaration solennelle en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans les instances de décision et au niveau des postes électifs, en 2004 par la Conférence des Chefs d'Etat de l'Union Africaine.* Pour conforter cet engagement, l'Union Africaine a consacré la parité avec la nomination de cinq femmes commissaires au niveau du Bureau de la Commission de l'Union Africaine et mis en place une Direction Genre au sein de cette même Commission.
- ✓ La décision de la Conférence des Chefs d'Etats de l'Union Africaine (UA), en avril 2010 à Accra de consacrer la période 2010-2020, « *Décennie de la Femme Africaine* » et de mettre en place *un Fonds des Femmes Africaines* pour accélérer, en termes concrets, l'exécution des engagements sur l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme depuis la base jusqu'aux niveaux national, régional et continental.

L'ensemble de ces dispositions constitue pour l'Afrique un cadre favorable pour la promotion de l'équité et de l'égalité de genre. Dès lors, il revient aux Etats membres de l'Union

---

<sup>3</sup> Source : Extrait de la « Déclaration sur la démocratie, la bonne gouvernance politique, économique et d'entreprise » du NEPAD.

<sup>4</sup> Source : Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples.

Africaine de relever les défis de l'équité et de l'égalité de genre en traduisant les engagements pris en actes concrets et en mobilisant les moyens adéquats pour les réaliser.

### **1.2.3 Au niveau international**

Au-delà de la reconnaissance du rôle crucial des femmes dans le développement et la nécessité de leur participation équitable à la prise de décisions pour asseoir un développement durable, la communauté internationale a adopté divers instruments pour soutenir l'effectivité de l'équité et de l'égalité de genre dans les domaines juridique, social, économique, politique, et institutionnel y compris la paix et la sécurité. Parmi ceux-ci on peut citer : la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 1998 (CEDEF), le Programme d'action du Caire sur la population et le développement, le Programme d'action de Beijing pour la promotion de la femme en 1995, les Objectifs du Millénaire pour le Développement, la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies et la création de ONU Femmes en 2010.

#### **➤ La CEDEF**

La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), adoptée en 1979 par l'Assemblée Générale des Nations Unies, demande à tous les Etats de prendre non seulement des mesures ou des décisions pour supprimer les inégalités hommes-femmes mais aussi de permettre aux femmes d'arriver au même degré de développement social, économique et intellectuel que les hommes.

#### **➤ Le programme d'action de la CIPD**

La Conférence internationale sur la population et le développement (CIPD) tenue au Caire, en 1994, a fait un pas de géant dans le processus de promotion de la femme, car pour la première fois, les pays membres des Nations Unies ont reconnu que les questions de l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que l'habilitation des femmes par le biais de l'éducation, la santé et la nutrition sont des problèmes importants de la population qui doivent être pris en compte dans les projets et programmes de développement, si on veut parvenir à un développement durable.

La CIPD, affirmant ainsi le rôle fondamental de l'égalité des sexes et du renforcement des moyens d'action de la femme dans la lutte contre la pauvreté, a adopté un programme d'action axé sur : (i) l'égalité et l'équité entre les sexes, (ii) la promotion de la femme, (iii) l'élimination de toutes les formes de violence à l'égard de la femme, (iv) la maîtrise de la fécondité par les femmes et (v) l'accès des femmes aux services de santé, surtout de la reproduction.

#### **➤ Le programme d'action de Beijing**

La quatrième Conférence Mondiale des femmes, tenue à Beijing, en septembre 1995, est venue confirmer les mêmes principes que ceux de la CIPD. Les Etats se sont, entre autres, engagés à éliminer toute forme de discrimination, de prôner l'équité et l'égalité entre les sexes et de promouvoir la femme. Le programme d'action de Beijing adopté à cet effet est établi autour de 12 axes prioritaires d'intervention : 1) la pauvreté, 2) l'éducation et la formation, 3) l'environnement, 4) la petite fille, 5) la santé, 6) la violence, 7) les droits de la personne humaine, 8) les médias, 9) les conflits armés, 10) l'économie, 11) la prise de décisions et 12) les mécanismes institutionnels. Ces domaines mettent en exergue les liens de dépendance qui existent entre la croissance économique et le développement humain.

Les évaluations périodiques du programme d'action de Beijing, 2000, 2005 et 2010 ont été l'occasion pour la communauté internationale de réaffirmer leur engagement à prendre des mesures énergiques pour renforcer l'intégration du genre dans les politiques, programmes et budgets et accélérer ainsi l'élimination des disparités et discriminations qui fondent les inégalités entre les hommes et les femmes.

➤ **Les OMD**

L'adoption des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), en septembre 2000 est un renouvellement de cette prise de conscience et de l'engagement pris par les dirigeants du monde, lors des conférences organisées par les Nations Unies durant les deux dernières décennies, de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et d'accélérer la dé-marginalisation des femmes au profit d'un développement humain durable et l'éradication de la pauvreté.

C'est ainsi que l'objectif 3 des OMD est consacré à la promotion de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Cet objectif est l'occasion pour la communauté internationale de réitérer l'importance d'élaborer des politiques et programmes sensibles au genre et d'y inclure les besoins spécifiques, pratiques et stratégiques des femmes. Outre cet objectif, les questions de genre doivent être prises en compte de manière transversale au niveau de chacun des OMD.

➤ **La Résolution 1325**

En référence à la paix et à la sécurité, la communauté internationale, à travers le Conseil de Sécurité des Nations Unies, a réitéré son engagement à maintenir et à promouvoir la paix et la sécurité en renforçant la protection spécifique des femmes. A ce titre, elle a adopté, en octobre 2000, la résolution 1325 sur les Femmes, la Paix et la Sécurité. Celle-ci engage explicitement les Etats à renforcer la protection des droits des femmes dans les zones de conflit et à prendre les mesures appropriées pour assurer leur pleine contribution aux décisions relatives à la prévention et au règlement des différends.

➤ **La création d'ONU Femmes**

La décision de soutenir l'effectivité de tous les instruments adoptés en faveur de la promotion de la femme et de l'égalité des sexes s'est traduite par la création en 2010 de l'Organisation des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes). Cette disposition institutionnelle vient conforter l'engagement de la communauté internationale à faire avancer les questions de genre en faveur de la pleine jouissance des femmes de leurs droits notamment celui de participer équitablement et efficacement au processus de développement.

L'environnement international, ainsi rappelé, est favorable à la promotion de l'équité et de l'égalité de genre. Les cadres politiques, juridiques et institutionnels indispensables à l'effectivité de l'égalité de chance et de l'égalité de droit, partout dans le monde et en Afrique en particulier, sont ainsi balisés.

Djibouti bénéficie ainsi d'un contexte propice pour élaborer et mettre en œuvre la nouvelle PNG afin de répondre adéquatement aux besoins spécifiques, pratiques et stratégiques des hommes et des femmes, tout au long de leur cycle de vie et ce, en parfaite cohérence avec les engagements auxquels l'Etat a pleinement souscrit.

### **1.3. L'intégration du genre dans les cadres de référence nationaux et dans les programmes sectoriels de développement**

#### **➤ Dans le CSLP**

Afin de répondre à la demande sociale et de réduire la pauvreté des ménages, le Gouvernement a élaboré, en 2003, le premier Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP) pour la période 2004-2006. Le CSLP avait pour objectif global la création d'une dynamique de croissance et une accumulation du capital humain qui puissent faciliter la participation des plus pauvres aux activités productives et favoriser la redistribution équitable des revenus. Pour y parvenir, le CSLP s'est déroulé autour de quatre objectifs spécifiques : (i) éliminer la pauvreté extrême ; (ii) donner à chaque djiboutien l'accès à l'instruction et à la santé de base ; (iii) éradiquer l'analphabétisme ; (iv) éliminer les disparités entre filles et garçons et entre catégories sociales dans l'accès aux infrastructures et aux services sociaux essentiels.

#### **➤ Dans l'INDS**

L'Initiative Nationale pour le Développement Social (INDS 2008-2011), lancée par le Président de la République en janvier 2007, « est un projet de société qui a pour ambition de faire de Djibouti, d'ici à 2015, un pays paisible, moderne, équitable, ouvert, économiquement performant, mieux géré et où la fracture sociale, la pauvreté, la marginalisation et l'exclusion sont combattues et à terme supprimées ».

Considérée comme le CSLP de 2<sup>ème</sup> génération, l'INDS réaffirme l'obligation du Gouvernement à agir de manière soutenue et intégrée non seulement pour accélérer la croissance économique, mais aussi, et surtout, pour créer les conditions d'un véritable développement durable. En outre, l'INDS consacre la centralité de la femme dans le processus de développement et la pose comme une condition essentielle à la réalisation des objectifs de lutte contre la pauvreté.

A l'effet de réduire l'état de pauvreté des populations et leur vulnérabilité face aux différents chocs exogènes, l'INDS s'est fixé comme objectif d'accroître le pouvoir d'achat des populations les plus défavorisées et de leur offrir un meilleur cadre d'épanouissement social.

Ainsi, la stratégie de développement de l'INDS a retenu quatre orientations stratégiques pour atteindre ses objectifs : (i) accélérer la croissance et préserver les grands équilibres macro-économiques, (ii) développer les ressources humaines et universaliser l'accès aux services de base, (iii) promouvoir un développement local harmonieux et équilibré et préserver l'environnement, et (iv) ancrer les principes de bonne gouvernance et renforcer les capacités des acteurs.

Toutefois, malgré la reconnaissance de la centralité de la femme dans le développement, les questions de genre ne sont pas bien intégrées dans les stratégies de l'INDS. L'axe relatif au développement des ressources humaines et de l'universalisation de l'accès aux services de base, de par ses cibles et à travers certaines de ses actions, est la plus explicite relativement aux questions de genre.

#### **➤ Dans les programmes sectoriels**

C'est dans les secteurs de l'éducation et de la santé que l'on trouve quelques indicateurs désagrégés par sexe sans pour autant que l'analyse causale des disparités liées au genre ne soit faite. Au niveau des secteurs économiques, porteurs de croissance, les statistiques ne

sont pas ventilées par sexe et en conséquence, l'analyse des problèmes de genre n'est pas faite. Seuls les aspects emplois et revenus comportent une référence aux femmes avec l'identification d'actions prioritaires pour répondre à leurs problèmes.

➤ **Au niveau de l'UNDAF**

Le Plan Cadre des Nations Unies pour la Coopération au Développement (UNDAF 2008-2012) constitue le cadre de référence des activités du Système des Nations Unies en République de Djibouti pour la période. Il repose sur les orientations politiques du Gouvernement dont l'initiative nationale pour le développement social (INDS). Il s'intègre dans le cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP) et dans la perspective des objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). Il vise le progrès du développement basé sur les droits humains et les composants transversaux dont le genre et l'environnement.

L'UNDAF 2008-2012 est articulé autour de trois axes d'intervention : a) le soutien au développement local pour l'amélioration des conditions de vie des populations les plus défavorisées ; b) l'amélioration de l'accès aux services sociaux de base de qualité notamment en direction des populations vulnérables ; c) le renforcement de la gouvernance et du partenariat dans le respect des droits humains.

C'est le cadre de référence où la prise en compte de la problématique genre est la plus explicite. A travers les effets et les programmes retenus, le SNU s'engage à contribuer à l'égalité du genre et au renforcement des capacités des femmes en appuyant (i) la réduction des inégalités entre hommes et femmes au niveau des différents rôles qu'ils jouent dans les domaines économique et sociale, (ii) l'amélioration de l'accès des femmes aux services sociaux de base, (iii) la prise en charge des maladies transmissibles et des IST/SIDA en particulier, (iv) l'amélioration nutritionnelle des PVVIH et (v) la réduction des déperditions scolaires, (vi) le renforcement des capacités nationales en matière de collecte, d'analyse, de gestion et de diffusion des données socioéconomiques désagrégées par sexe et par catégorie d'âge, (vii) le renforcement des mécanismes nationaux de contrôle de l'application des conventions internationales liées aux droits humains et aux droits des femmes.

La revue de ces différents instruments de développement, eu égard à la prise en compte du genre dans les problématiques de développement, révèle des progrès incontestables à ce niveau. Toutefois, celles-ci demeurent encore largement insuffisantes au vu de l'ampleur des inégalités liées au sexe qui affectent la promotion équitable des femmes.

C'est au niveau du diagnostic de la pauvreté et de l'analyse de situation des secteurs que la prise en compte du genre est la plus faible avec, comme conséquence, une prise en charge insuffisante des inégalités d'accès aux ressources productives, aux opportunités économiques, aux revenus et à leur contrôle. Cette situation est fortement liée au déficit de données désagrégées par sexe et à la faible production d'indicateurs socio-économiques tenant compte du genre qui limitent le niveau de connaissance et d'appréciation objective de la situation différenciée des femmes et des hommes.

***La PNG sera, à ce titre, un important instrument de référence pour l'institutionnalisation du genre et son intégration effective dans le développement à tous les niveaux d'intervention.***

## CHAPITRE II / ANALYSE DE SITUATION DU GENRE A DJIBOUTI

### 2.1. PROBLÈMES ET CAUSES IDENTIFIÉES

L'analyse de la situation du genre à Djibouti, réalisée en juin 2011<sup>5</sup>, a fait ressortir les écarts de situation entre les hommes et les femmes dans les domaines culturel, social, économique, juridique, politique et institutionnel. Elle révèle que les inégalités qui en découlent affectent différemment les hommes et des femmes en termes de conditions de vie, de statut et position dans la famille et dans la société, de capacités et de participation au développement.

Les problématiques de genre identifiées se présentent comme suit :

#### ➤ Le genre dans le contexte socioculturel

*Constat : Statut inégal de la femme et de l'homme dans la famille et dans la société.*

L'organisation sociale traditionnelle de la société Djiboutienne est de type patriarcal et patrilinéaire. C'est l'homme qui incarne l'autorité au sein du ménage, il prend les décisions capitales et assure la gestion économique du ménage. La femme, quant à elle, a la charge sociale du fonctionnement de la vie domestique, elle réalise les travaux ménagers et prend soin des enfants et autres membres de la famille. Le travail productif qu'elle fournit est davantage toléré, parce que considéré comme un complément à l'entretien du foyer.

Cette situation est à la base des inégalités et disparités qui pèsent lourdement sur le statut de la femme dans la famille et dans la société, restreignent ses chances d'éducation, limitent ses capacités à prendre des décisions et à participer à la vie de sa communauté avec les mêmes chances que les hommes.

*Les facteurs socioculturels* qui les soustendent et les justifient réfèrent à :

- ✓ un système patriarcal et patrilinéaire qui accrédite l'homme d'une position sociale dominante dans la famille et dans la communauté et confère à la femme un statut de subordination à l'homme ;
- ✓ une éducation et une socialisation qui déterminent la division du travail par sexe dans la famille et dans la société, les rôles et les responsabilités ;
- ✓ des stéréotypes et préjugés chargés de corroborer les valeurs et normes édictées par la communauté et de perpétuer les inégalités entre les sexes.

Grâce aux stratégies développées par le Gouvernement et les partenaires au développement pour améliorer la situation des femmes, les relations entre les hommes et les femmes connaissent *une certaine évolution positive* comme en attestent les facteurs de changement suivants :

- l'amélioration de la scolarisation des filles et de la formation des femmes ;
- l'existence d'un mouvement associatif engagé pour soutenir la promotion du leadership des femmes et défendre la pleine jouissance de leurs droits sociaux, économiques et politiques.

---

<sup>5</sup> Le rapport de l'analyse de situation est disponible au niveau de la DPG/MPP, juin 2011.

- l'adoption de la loi sur le quota qui instaure une discrimination positive pour soutenir une plus grande représentation des femmes dans les instances de décision ;
- une meilleure perception par les leaders coutumiers, des avantages liés à l'équité et à l'égalité de genre notamment dans les régions.

Ces mutations sont des acquis importants pour la promotion du genre. Elles posent les jalons d'un possible repositionnement des rôles sociaux, qui loin d'être figés, dépendent des choix et mécanismes sociaux qui régissent chaque société. Mais, *ces germes de changement* illustrent bien que les transformations souhaitées en faveur de l'équité et de l'égalité de genre sont dans l'ordre du possible à Djibouti.

➤ **Le genre dans les services sociaux de base**

*Constat : La problématique genre se pose en termes d'accès et d'accessibilité.*

Les services sociaux de base renvoient aux secteurs : éducation et santé, essentiels au développement du capital humain et à l'eau et à énergie qui sont déterminants dans les activités de production. Leur non-disponibilité affecte la capacité, la santé et le travail productif des femmes.

*Au niveau de l'éducation formelle*, le système d'enseignement n'institue aucune discrimination à l'égard de la fille. Les efforts consentis par les autorités et les partenaires ont permis d'enregistrer de nets progrès notamment au niveau du primaire où l'indice de parité est de 0,98 en 2009. Au niveau du moyen, le taux brut de scolarisation est passé de 34% en 2004-2005 à 47% en 2008-2009 avec un indice de parité de 0,70. Au niveau de l'enseignement technique et professionnel, le taux de scolarisation des filles est passé de 40% en 2007 à 46% en 2009.

Cependant, malgré ces avancées, il subsiste une problématique majeure liée au maintien des filles à l'école. Les causes liées au genre évoquées pour justifier cette situation sont de plusieurs ordres : résistances culturelles par rapport à l'école, pauvreté des ménages, mariages précoces, grossesses non désirées, insuffisance de l'offre scolaire et des infrastructures d'accueil, vulnérabilité des filles appelées à poursuivre leurs études loin du domicile familial et une faible implication des parents dans la gestion de l'école.

*Au niveau de l'éducation non formelle*, malgré les efforts constants du gouvernement, le taux d'analphabétisme des femmes reste encore élevé, 34,1% contre 52,5% pour les hommes. La raison évoquée réfère essentiellement à la situation de la femme djiboutienne, qui se caractérise par un statut socio-économique marqué par une charge ménagère excessive et, en conséquence, une faible disponibilité de temps pour participer aux programmes d'alphabétisation.

*L'analyse genre des systèmes éducatif formel et non formel révèle globalement un faible niveau d'éducation et de formation des filles et des femmes qui se pose en termes d'accès et d'accessibilité en particulier dans les zones rurales et les localités reculées.*

*Concernant la santé*, la situation de Djibouti connaît aujourd'hui des améliorations certaines avec (i) une baisse notable des taux de mortalité maternelle et de mortalité infantile ; (ii) une



amélioration de l'accès aux services de santé et aux médicaments et (iii) une amélioration de la couverture vaccinale des femmes enceintes et des enfants de 0 à 5 ans.

Mais, à l'instar de nombreux pays en développement, l'état de santé des femmes demeure préoccupant comme en attestent les indicateurs de santé suivants :

- ✓ un taux global de fécondité général élevé avec un indice synthétique de fécondité de 4,2 (PAPFAM 2002) ;
- ✓ un taux de mortalité maternelle, encore trop élevé avec 546 décès pour 100 000 naissances vivantes (PAPFAM, 2002) ;
- ✓ une prévalence des MGF de 93,1% chez les femmes âgées de 15 à 49 ans ;
- ✓ une grande vulnérabilité des femmes et des jeunes au VIH/SIDA. Selon les résultats provisoires du RGPH 2009, le taux de prévalence des femmes au VIH, chez les adultes de 15-49 ans, est de 3,3% chez les femmes contre 2,5% chez les hommes ;
- ✓ Une prévalence des violences fondées sur le genre en constante progression.

La situation sanitaire ainsi présentée, révèle *une plus grande vulnérabilité des femmes et des adolescentes en matière de santé de la reproduction*. Ce constat est, en grande partie, lié aux inégalités de genre dont les facteurs explicatifs, les plus couramment évoqués, sont :

- ✓ les barrières culturelles qui affectent les capacités de négociation et de décision des femmes pour une prise en charge conséquente de sa santé reproductive,
- ✓ le faible niveau d'éducation et d'information des femmes, surtout en milieu rural,
- ✓ la faible implication des hommes dans la gestion de la SR de la femme et du bien-être de la famille,
- ✓ l'influence de facteurs socio-économiques tels que la pauvreté et la dépendance économique de la femme vis-à-vis de l'homme.

La situation, ainsi présentée, justifie la priorité à accorder aux femmes, aux adolescent(e)s mais aussi aux hommes dans la présente Politique

Aussi, les défis en matière de santé de la reproduction sont, sans conteste, l'atténuation des contraintes socioculturelles sur les femmes et les adolescent(e)s, le renforcement de l'accès équitable des femmes et des adolescent(e)s à des soins de santé de qualité et l'implication des hommes dans la prise en charge de la santé de la reproduction du couple.

*Concernant l'eau, l'énergie et l'assainissement*, l'évacuation des ordures ménagères demeure un des problèmes cruciaux, particulièrement en milieu urbain. L'insuffisance des latrines et l'absence de traitement des déchets ont un impact négatif sur l'environnement. Face à cette situation, la femme, responsable de l'hygiène et du bien-être de la famille, est directement impliquée dans la gestion de l'environnement.

Le budget-temps des femmes, responsables de l'approvisionnement et de la gestion de ces facteurs, est largement entamé par sa charge de travail domestique au détriment du développement d'activités de production ou de renforcement de capacités. ,

Ainsi, au niveau des services sociaux de base, les défis à relever sont d'une part le défi de la disponibilité des services de qualité, leur accès et accessibilité par tous les utilisateurs et d'autre part, le défi de l'implication des populations et, en particulier les femmes, dans les structures de gestion des équipements et des services.

## ➤ Le genre et l'emploi

*Constat : la situation différenciée des hommes et des femmes est caractérisée par des disparités d'accès et de position en termes de responsabilités.*

Le Code du travail djiboutien affirme le principe de non-discrimination entre les deux sexes. Mais la réalité demeure défavorable aux femmes actives, car elles souffrent beaucoup plus du chômage que les hommes. 68,6 % des femmes actives sont au chômage, contre 54,6 % pour les hommes.

*La situation dans le secteur de l'administration publique :*

L'effectif global de l'administration était en 2009 de 9691 agents dont 3778 conventionnés dont 33% de femmes et 5913 fonctionnaires avec 25% de femmes. Mais la place des femmes dans l'administration publique indique que malgré une évolution certaine, leur présence aux postes de responsabilité reste encore insuffisante. L'écart des effectifs entre hommes et femmes est plus flagrant dans les ministères à caractère technique.

*La situation dans le secteur informel :*

Le secteur informel est le premier pourvoyeur d'emplois surtout en milieu urbain mais l'on y constate de fortes disparités et inégalités de genre. Les femmes sont plus nombreuses dans ce secteur (31,7%) où elles mènent diverses activités commerciales allant de la vente du khat, des légumes et fruits à celles de produits électroniques et au change. Les hommes quant à eux se retrouvent dans le bâtiment, les transports et les services, etc.

En somme, l'inégale participation des femmes dans les activités rémunérées s'explique essentiellement par la faible proportion des femmes qui arrivent à franchir les multiples barrières socioculturelles pour accéder à la formation et au seuil de qualification professionnelle requis pour occuper un emploi rémunéré décent. A cela s'ajoute les discriminations voilées à son égard au moment des recrutements et nominations aux différents emplois.

## ➤ Disparités de genre et pauvreté

*Constat : Conditions de vie différenciées des hommes et des femmes et féminisation de la pauvreté.*

Selon le profil de pauvreté de 2002, la proportion de la population djiboutienne vivant au-dessous du seuil de pauvreté était estimée à 42,2%. A Djibouti, la pauvreté est un phénomène qui touche les milieux urbains et ruraux. La population rurale est plus touchée que la population urbaine et les femmes se trouvent être plus vulnérables.

La féminisation de la pauvreté s'explique par le fait que les femmes sont défavorisées en matière d'éducation, d'accès aux opportunités économiques, d'emploi et de possession de biens.

De plus, si le niveau de vie des ménages s'est globalement amélioré, il n'en va pas de même pour les ménages dirigés par des femmes. Certes, les femmes qui sont chef de ménage disposent, du fait de leur position, de plus d'autonomie et de contrôle sur les ressources.

Cependant, elles doivent assurer seules leurs propres besoins et ceux des membres de la famille. La vulnérabilité de ces femmes et de leur ménage reste encore forte.

### ➤ **Le genre dans les secteurs de production**

*Constat : Un potentiel de contribution des femmes à l'économie de marché peu exploitée.*

#### **\* Au niveau de l'agriculture**

Contrairement à d'autres pays en développement du continent africain, où les activités agricoles occupent une part essentielle de la production et des emplois, la production agricole, à Djibouti, est très limitée, pour des raisons physiques, et, elle est essentiellement occupée par les hommes.

Pour les femmes, culturellement elles ne travaillent pas la terre mais elles peuvent posséder des petites exploitations où elles feront travailler la main d'œuvre masculine. Pour celles qui sont actives dans le secteur, on les retrouve au niveau des activités maraîchères. Toutefois, elles sont confrontées à des problèmes de rendement, de transport et de commercialisation et dans certaines zones elles rencontrent des problèmes d'accès à l'eau.

Pour consolider cet élan, le gouvernement prévoit de soutenir la promotion des femmes dans l'agriculture et d'appuyer l'intégration socio-économique du genre. Il s'est engagé à développer des périmètres agro-pastoraux et des palmeraies dans les régions notamment (i) l'implantation de 250 000 plants, (ii) l'aménagement de 40 hectares agricoles dans plusieurs sites, (iii) l'accompagnement et l'appui à l'agriculture autour des Oasis et des points d'eau pérennes sur tout le territoire et (iv) le développement de l'agriculture fourragère car le bétail est souvent victime de la sécheresse.

L'INDS prévoit également de soutenir le renforcement des capacités des agricultrices à travers la mise en place d'un programme de formation de 50 agricultrices aux techniques agricoles modernes et la fourniture de kits d'équipements agricoles et de manuels d'utilisation.

#### **\* Au niveau du maraîchage**

Le secteur du maraîchage est un créneau porteur pour les femmes rurales. C'est une filière génératrice de revenus. Cependant, les femmes évoquent le manque de moyens techniques et financiers, le faible encadrement et, en général, la faible rentabilité des activités du fait de l'absence de mesures de protection des produits locaux par rapport aux exportations.

#### **\* Au niveau de la pêche**

La pêche relève en majorité de la responsabilité des hommes au niveau de la production, alors que les femmes prennent en charge la commercialisation du poisson.

Pour soutenir le développement de la pêche, le ministère en charge du secteur a retenu de mettre en place un programme de sédentarisation des populations des zones côtières, touchées par la sévérité de la pauvreté des conditions de vie. Dans ce cadre, il est prévu d'installer de nombreuses familles sur les côtes afin d'amener aussi les femmes à développer des activités génératrices de revenus et à renforcer par la même occasion leurs capacités commerciales.

A moyen terme, il est également prévu de développer la pisciculture, filière dans laquelle les femmes pourront s'investir avec un encadrement approprié.

#### **\* Au niveau de l'élevage**

En matière d'élevage, les hommes et les femmes ont des rôles distincts. Les hommes possèdent le gros bétail (dromadaires et bovins) et en assurent la commercialisation. Les femmes possèdent le petit bétail (ovin et caprin). Elles assurent la commercialisation du lait du cheptel familial et peuvent vendre les petits cabris qui leur appartiennent.

Pour diversifier leurs activités et leur ouvrir d'autres sources de revenus, il faudra sensibiliser les femmes pour qu'elles s'investissent dans la transformation des produits laitiers (beurre, fromage, yaourt) mais aussi dans des filières comme l'aviculture et l'apiculture. Il faudra à cet effet, mettre en place un solide programme de soutien à l'insertion des femmes dans ces secteurs et au renforcement de leurs capacités techniques et de gestion.

#### **\* Au niveau de l'artisanat**

A Djibouti, la proportion de femmes travaillant dans le secteur de l'artisanat est estimée à 22% de l'économie informelle. Elles opèrent essentiellement dans la transformation de produits, vannerie, poterie mais restent confrontées à des difficultés d'approvisionnement en matières premières, à l'inexistence d'infrastructures de commercialisation et au déficit d'encadrement et de ressources qui entravent la production et la commercialisation des produits artisanaux.

#### **\* Au niveau du commerce**

Les femmes sont actives dans le secteur notamment dans le petit commerce alors que les hommes se trouvent dans des activités commerciales plus importantes, plus structurées et plus rémunératrices. Toutefois, il existe des femmes entrepreneurs notamment les femmes Charcharis qui exercent davantage dans l'import-export au niveau de l'habillement, de l'électronique et de l'alimentaire. A ce niveau d'intervention, elles se heurtent à la contrainte de l'accès à des crédits d'envergure qui leur permettraient d'accroître leur niveau d'investissement.

Les contraintes à la promotion des femmes dans les secteurs de production qui s'énoncent comme suit :

- faible disponibilité en temps des femmes ;
- faible productivité due au manque de formation ;
- faible capacité d'investissement induite par un faible accès crédit ;
- une capacité organisationnelle limitée ;
- des contraintes socioculturelles qui favorisent le mimétisme, le manque d'initiative et un manque de confiance en soi.

#### **➤ Disparités de genre et accès aux ressources productives**

*Constat : Accès inégal des hommes et des femmes aux facteurs de production, au crédit et aux opportunités économiques.*

L'accès aux ressources est un déterminant majeur de l'amélioration des conditions de vie des femmes. L'analyse montre de profondes disparités entre hommes et femmes en matière d'accès à la terre, d'accès au crédit et d'accès aux circuits de commercialisation.

**\* Accès à la terre**

Djibouti possède peu de terres aménagées et arables (3%) aussi il existe de fortes pressions sur la terre en milieu rural. La sédentarisation a provoqué une concentration démographique dans des régions où les ressources sont limitées. Le système traditionnel d'appropriation des terres est complexe avec une diversité de situation suivant les régions. Les chefs tribaux et traditionnels jouent un rôle important dans la répartition foncière mais actuellement ce rôle est dévolu aux préfets des régions qui ont seuls le pouvoir d'attribution de terrain.

**\* Accès au crédit**

L'insertion économique des femmes, exige que celles-ci puissent accéder aux crédits afin de réaliser des activités génératrices de revenu. Toutefois, elles accèdent difficilement au crédit formel pour cause de procédures et modalités d'éligibilité auxquelles elles peuvent difficilement répondre. Les femmes se heurtent aux barrières de la garantie, aux critères de faisabilité de leurs projets et à la cherté du crédit dont les taux d'intérêt sont le plus souvent trop élevés.

La microfinance leur est plus accessible. A Djibouti, il existe deux institutions d'épargne et de crédit et un programme de l'ADDS pour promouvoir des services de crédit aux personnes les plus démunies et aux organisations communautaires féminines. De 2007 à 2010, ces mécanismes ont permis à plus de 800 femmes de bénéficier des services de la microfinance à hauteur de plus de 57 millions de francs djb. Le taux de recouvrement des crédits chez les femmes est plus élevé que celui des hommes et se situe à hauteur de 85%.

**\* Accès aux circuits de commercialisation**

C'est dans le secteur informel que les femmes exercent leurs activités commerciales. Elles se retrouvent dans la restauration, la vente de fruits et légumes, la vente de produits alimentaires et non alimentaires, l'artisanat, la confection et les services. Les principaux obstacles auxquels elles sont confrontées sont : l'enclavement de certaines zones, l'absence d'infrastructures de stockage, de conservation ou de transformation, le manque d'information sur les marchés et un niveau d'organisation très faible.

Globalement, au niveau économique, l'ensemble de ces facteurs, combinés les uns aux autres, explique le faible niveau de production et de productivité des femmes comparativement aux hommes et, en conséquence, leur faible pouvoir économique. Les contraintes de genre à lever pour soutenir la valorisation et la promotion du potentiel économique des femmes ont pour nom :

- rôles stéréotypés de la femme et de l'homme dans la société ;
- division inégale du travail domestique ;
- surcharge de travail de la femme et de la jeune fille, particulièrement en milieu rural ;
- accès inégal aux moyens de production, à la technologie et au crédit ;
- inégal niveau d'éducation et de qualification ;
- féminisation de la pauvreté ;
- déficit de données sexospécifiques et faible prise en compte des questions de genre dans les politiques et programmes économiques.

### ➤ Genre et situation juridique des hommes et des femmes

*Constat : Jouissance des droits et exercice des devoirs différenciés pour l'homme et la femme au sein de la famille et de la société.*

Aujourd'hui, la femme Djiboutienne dispose d'un arsenal de textes, aux niveaux national et international, qui lui garantit la protection et l'application effective de ses droits. Cependant, la faible application des lois prive les femmes de la pleine jouissance de leurs droits fondamentaux. Plusieurs causes sont à l'origine de cette problématique : (i) la préséance du droit coutumier sur le droit moderne dans les différentes communautés djiboutiennes, (ii) le faible niveau d'instruction et d'alphabétisation de la grande majorité des populations, (iii) la méconnaissance par les femmes et les hommes des différentes dispositions juridiques, (iv) le problème d'accessibilité et la lenteur de la procédure judiciaire.

### ➤ Le genre dans le domaine de la gouvernance

*Constat : Sous-représentation et faible niveau de participation des femmes aux instances de gestion et de décision.*

La participation à la gestion de la cité est un droit pour tous les citoyens, c'est une question de justice et d'équité. Les progrès obtenus dans le domaine prioritaire de la prise de décision sont notables et même remarquables. A la faveur de la loi sur le quota, les femmes ont fait une percée importante dans la vie publique et se retrouvent dans des fonctions ou à des postes considérés hier comme réservés aux hommes.

Cependant, l'indicateur de la participation des femmes est encore faible (0,127)<sup>6</sup> témoignant ainsi que les femmes participent très peu dans les processus de gestion et de prise de décision. Les causes identifiées réfèrent :

- aux stéréotypes et autres préjugés socioculturels,
- aux contraintes sociales, familiales et économiques qui surchargent leur emploi du temps et ne leur permettent pas d'exercer des responsabilités communautaires,
- au manque de confiance en elles-mêmes,
- à leur faible capacité financière,
- à l'insuffisante prise en compte des questions d'égalité et d'équité dans les instances de décision du fait de la faible conscience des questions de genre chez les décideurs et leaders d'opinion et de la quasi-inexistence de compétences en genre dans ces instances.

### ➤ Le genre dans les mécanismes institutionnels

*Constat : Faible prise en compte de la transversalité du genre et faible impact des interventions de développement en faveur de l'équité et de l'égalité de genre.*

---

<sup>6</sup> Rapport national sur le développement humain de 2010

### **\* Le mécanisme national en charge du genre**

La Promotion du genre est aujourd'hui prise en charge par un ministère de plein exercice, dénommé Ministère de la Promotion de la Femme, du Planning Familial, Chargé des Relations avec le Parlement. Cette promotion institutionnelle vient corroborer la volonté politique, manifestée par le Chef de l'Etat, en faveur de la promotion de l'équité et de l'égalité de genre.

Pour soutenir l'exécution de ses missions, le Ministère s'est doté d'un schéma directeur et d'un cadre stratégique (2009-2013) ainsi que d'un plan d'action triennal (2010-2012).

Toutefois, le budget alloué au Ministère de la promotion de la femme ne représente que 0,28% du Budget de l'Etat. Ressources entièrement consacrées au fonctionnement. Ainsi, le mécanisme en charge du genre ne dispose pas d'un budget d'investissement, ce qui le rend très dépendant du financement extérieur pour la réalisation de ses programmes.

### **\* Les cellules sectorielles genre**

Institués dans le cadre de la mise en œuvre de la SNIFD, les points focaux genre ont été créés pour soutenir la promotion du genre au niveau des institutions publiques. Le mécanisme est en lui-même un atout majeur non seulement pour la visibilité du ministère auprès des autres institutions mais aussi pour une intégration effective du genre dans tous les programmes d'intervention.

Cependant, le mécanisme point focal genre n'a pas eu les résultats escomptés au vu de la faible intégration des questions de genre dans les politiques et programmes de développement. Les limites identifiées sont liées (i) au choix des personnes, dont le profil et le statut, au sein de leur institution respective, peuvent ne pas être appropriés ; (ii) à la faible capacité en genre des points focaux ; (iii) à la non existence d'un plan d'action pour permettre aux points focaux de travailler dans un cadre bien défini avec des moyens matériels et financiers nécessaires pour exécuter leur mission et (iv) à la mobilité des points focaux.

Pour répondre à ces difficultés, le Gouvernement a retenu de mettre en place au niveau de chaque ministère une cellule genre en vue de renforcer la capacité d'intervention des points focaux genre. A ce jour, huit ministères ont mis en place une cellule genre. Il faudra relancer les autres ministères qui n'ont pas encore créé le mécanisme. Il faudra aussi prendre les mesures institutionnelles appropriées pour garantir l'efficacité des cellules notamment en assurant leur implication effective dans les processus de planification et de décision relativement aux interventions des secteurs.

Aujourd'hui le défi de la PNG sera de soutenir la mise en place et le renforcement de la capacité d'intervention des cellules sectorielles genre.

### **\* Les Bureaux Régionaux Genre (BRG) :**

Les BRG ont été opérationnalisés dans toutes les régions, en juin 2008 pour répondre au souci de décentraliser les activités du Ministère de la Promotion de la femme et du Planning Familial, Chargé des Relations avec le Parlement, mais aussi de mesurer les véritables besoins ainsi que les attentes des populations bénéficiaires des projets et programmes initiés ou gérés par le MPF.

### **\* Les organisations de la société civile intervenant pour l'équité et l'égalité de genre**

Une récente enquête, commanditée par l'Agence Djiboutienne de Développement Social (ADDS), révèle que sur les 602 OSC, immatriculées à la direction de la réglementation du Ministère de l'Intérieur, les associations des femmes sont majoritaires et représentent 53%. Il en ressort également que 15% ont leur siège dans des locaux loués et 26% chez des membres. Par ailleurs, il y est également noté que seuls 32% des OSC recensés tiennent régulièrement une assemblée générale annuelle.

Les domaines d'intervention privilégiés de ces organisations sont la lutte contre la féminisation de la pauvreté, l'alphabétisation fonctionnelle, l'information et la sensibilisation, la santé de la reproduction, la lutte contre les MST, le SIDA et les violences basées sur le genre.

Cependant, malgré leur engagement et leur dynamisme, l'efficacité des organisations de la société civile, intervenant dans le domaine du genre, reste limitée par plusieurs facteurs liés en grande partie (i) à la fragilité de leur cadre organisationnel, (ii) à l'insuffisance des moyens humains, matériels et financiers dont elles disposent, (iii) à l'insuffisance des compétences en genre en leur sein, (iv) à la dispersion de leurs interventions en faveur de l'équité et de l'égalité de genre qui sont davantage circonstancielle que proactives.

### **\* Les Partenaires techniques et financiers (PTF)**

La promotion de la femme et de l'égalité de genre est appuyée par la coopération bilatérale et multilatérale intervenant à Djibouti.

Dans leur ensemble, l'efficacité des PTF intervenant dans le domaine du genre et de la promotion de la femme est très appréciée mais reste limitée en grande partie par la dispersion de leurs actions, trop souvent ciblées en rapport avec leur centre d'intérêt respectif. Ce qui conduit à une faible harmonisation de leurs interventions et de la mobilisation des ressources en faveur de la promotion du genre.

### **\* Les mécanismes de financement**

Les banques opérant à Djibouti ont une vocation principalement commerciale. Elles accordent du crédit à court, moyen et long termes, selon des procédures clairement définies mais leurs conditions d'accès sont hors de portée des petits opérateurs, en général et des femmes en particulier.

Toutefois, l'accès des femmes au crédit s'est trouvé nettement amélioré grâce au développement de la microfinance et à l'émergence des systèmes de financement décentralisés.

### **\* Les mécanismes de communication**

Dans le domaine de l'information et de la communication, on note des progrès notables dans le domaine des médias. Une femme a été nommée au poste de rédactrice en chef à la Radio et la Télévision de Djibouti (RTD). Le nombre de journalistes femmes est également en augmentation. Les femmes sont de plus en plus visibles à la télévision. Il y a de plus en plus de présentatrices de journaux dans les différentes langues. Cette présence féminine à la télévision est très importante, elle contribue à véhiculer une image positive de la femme, agent de développement.



A côté des moyens modernes de communication, s'ajoute les vecteurs traditionnels de l'information (mosquées, associations communautaires, troupes théâtrales.) et les organisations féminines de base qui constituent de pertinents espaces de communication et d'échanges.

L'ensemble de ces mécanismes sont des atouts importants pour le développement d'une véritable stratégie de communication, capable de porter la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes. Mais ceux-ci ne suffisent pas à masquer la faiblesse de l'impact des interventions des mécanismes de communication et d'information en faveur de l'avancement des questions de genre. Cette contrainte est liée à l'insuffisante prise en compte de l'approche genre au niveau de ces mécanismes, à l'existence de peu de compétences dans le domaine et au fait que la plupart de ces acteurs interviennent de manière épisodique au gré des événements et ne disposent pas d'un plan stratégique d'intervention sur ces questions.

En conclusion, il faut noter que la principale contrainte, à laquelle les mécanismes institutionnels de promotion, de financement et de communication sont confrontés, est le faible impact des interventions de développement en faveur de l'équité et de l'égalité de genre. Les raisons évoquées sont :

- l'insuffisante capacité d'intervention de ces mécanismes liée à la faiblesse des moyens humains, matériels et financiers dont ils disposent ;
- la faible maîtrise de l'approche genre par les différents acteurs et le déficit de compétences en genre ;
- la faible application de l'institutionnalisation du genre ;
- la non-disponibilité de données désagrégées par sexe dans tous les secteurs de développement.

## **2.2. ATOUS EN FAVEUR DE L'ÉQUITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DE GENRE**

La présente analyse de situation du genre a également révélé l'existence de mutations favorables à l'équité et à l'égalité de genre. Ces atouts sont à considérer comme des opportunités pour une réponse efficace à la suppression des inégalités liées au sexe et à la participation effective des femmes à la création de richesse et à l'instauration d'un développement durable à Djibouti. Ces atouts sont ainsi regroupés :

### **➤ Des changements progressifs au niveau social :**

La situation de l'équité et de l'égalité de genre s'inscrit aujourd'hui dans un contexte social où d'importantes mutations s'infiltrent petit à petit dans le tissu complexe des valeurs traditionnelles encore vivaces. Une plus grande reconnaissance du rôle des femmes et de leur potentiel pour le développement, la régression des images négatives sur les femmes et le recul de certains stéréotypes sexistes sont autant de mutations favorables à un rééquilibrage social.

Les progrès réalisés, en matière d'éducation (amélioration de la scolarisation des filles), au niveau de la santé de la reproduction (meilleure prise en charge de la maternité, de la transmission du VIH mère - enfant, des personnes infectées) et dans le domaine de la lutte contre les violences basées sur le genre, apparaissent aujourd'hui comme des possibilités pour les femmes de valoriser leur statut et de renforcer leurs capacités pour de nouvelles relations plus égalitaires.

➤ **Des changements économiques propulseurs de l'équité et de l'égalité de genre**

L'existence de cadres de politique économique et social qui reconnaissent le potentiel économique et social de la femme, constituent autant d'opportunités pour garantir l'accès, sans discrimination des femmes et des hommes, aux fruits de la croissance et la participation équitable au développement.

➤ **Des changements juridiques et institutionnels déterminants :**

La ratification par Djibouti des instruments internationaux et régionaux de protection des droits fondamentaux des femmes et de promotion de l'égalité des sexes, la participation accrue des femmes dans les sphères politiques et administratives, le processus de décentralisation, la participation des communautés au développement local et la dynamique associative des femmes renforcent la protection des droits fondamentaux des femmes et offrent à la promotion de l'équité et de l'égalité de genre un cadre d'évolution favorable.

L'ensemble de ces atouts sont, sans aucun doute, des éléments favorables pour accélérer les changements attendus de l'environnement social, juridique, économique et politique en faveur l'effectivité de l'équité et de l'égalité de genre à Djibouti.

### **2.3. DÉFIS À RELEVER**

L'analyse de situation du genre à Djibouti a mis en exergue les inégalités de genre en termes de disparités, de discriminations et de relations de pouvoir qui se révèlent être largement en défaveur des femmes. Huit défis ont été retenus :

- Le défi du renforcement de la position sociale et culturelle du statut de la femme au sein du ménage et de la société.
- Le défi de l'acquisition de connaissances et de compétences techniques et professionnelles.
- Le défi de l'accès et de l'accessibilité à des services sociaux de base et de qualité.
- Le défi de l'amélioration de la santé de reproduction de la femme.
- Le défi de l'accès et de l'accessibilité aux ressources et aux opportunités économiques.
- Le défi de l'exercice et de la jouissance de ses droits fondamentaux y compris la citoyenneté.
- Le défi de l'accès et de la participation équitable dans les instances de gestion et de décision.
- Le défi de l'intégration du genre dans les interventions de développement

Ces défis sont de précieuses indications pour le cadre stratégique de la PNG dont ils vont constituer l'armature.

## CHAPITRE III / CADRE STRATEGIQUE D'INTERVENTION POUR LA PROMOTION DE L'EQUITE ET DE L'EGALITE DE GENRE

### 3.1. FONDEMENT DE LA POLITIQUE NATIONALE GENRE

#### ➤ Une vision partagée du genre

La vision de la PNG se fonde sur la perception genre exprimée par les différents acteurs au cours de l'analyse de situation à travers des valeurs comme la justice sociale, le plein respect des droits de la femme, la négociation dans les relations hommes-femmes, la complémentarité dans la gestion au sein du ménage et dans les affaires publiques, l'égalité de droit en matière de compétences et d'opportunités économiques.

C'est sur la base de ces valeurs que la vision de la PNG s'engage, à l'horizon d'une décennie, à « faire de Djibouti une société égalitaire, sans discrimination où les femmes et les hommes, disposant des compétences et des capacités nécessaires, dans tous les domaines de la vie sociale, économique et politique, travaillent équitablement et en parfaite harmonie au développement du pays ».

Cette vision qui établit un lien très puissant entre le développement et l'égalité des sexes est en parfaite adéquation avec les engagements du Gouvernement de réduire la pauvreté, de lutter contre toutes formes de discriminations et de réaliser un développement durable tels qu'exprimés dans l'INDS, le CSLP, les OMD et la CEDEF.

#### ➤ Des principes directeurs

Les principes clés qui soutiennent la réalisation de la vision genre de Djibouti à travers la mise en œuvre de la PNG 2011-2021 sont au nombre de trois et s'énoncent comme suit :

*Le premier principe* réfère à la nécessaire reconnaissance par tous les acteurs de :

- l'égalité en droits des hommes et des femmes telle que stipulée dans la Constitution ;
- l'enjeu de l'équité et de l'égalité hommes-femmes comme un objectif de développement ;
- la dimension transversale du genre qui commande sa prise en compte dans tous les secteurs de développement ;
- la Politique Nationale Genre, comme cadre de référence en matière de genre et son intégration dans les cadres nationaux de développement et les programmes de coopération bilatéraux et multilatéraux intervenant à Djibouti.

*Le deuxième principe* renvoie à la nécessaire synergie des interventions, dans une démarche harmonisée, pour répondre de manière efficace aux besoins différenciés des hommes et des femmes dans tous les domaines.

*Le troisième principe* réfère à l'efficacité du cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNG, qui dépend, à son tour, de l'engagement de toutes les parties prenantes.

Ces principes traduisent la ferme volonté du Gouvernement de gagner la bataille du développement durable, fondée sur un partenariat équitable hommes/femmes qui permet la participation totale et effective de tous les citoyens, hommes et femmes, garçons et filles, au processus de développement du pays.

### 3.2. UN BUT ET DEUX OBJECTIFS GLOBAUX

La Politique Nationale Genre de Djibouti, cadre d'orientation stratégique en matière de genre, a pour but de *contribuer à la réalisation de l'équité et de l'égalité de genre* en faveur des garçons et des filles, des hommes et des femmes, dans tous les domaines de la vie économique et sociale.

A cet effet, la PNG fonde son intervention sur *deux objectifs globaux* que sont :

1. l'instauration d'un environnement socioculturel, juridique, économique, politique et institutionnel favorable à la réalisation de l'équité et de l'égalité de genre dans la société djiboutienne.
2. l'intégration effective du genre dans les interventions de développement dans tous les secteurs d'activités.

Ces objectifs requièrent sans aucun doute des changements au niveau des mentalités et des comportements des populations, mais aussi l'adoption par les institutions d'approches et de méthodes d'intervention qui soient en adéquation avec les engagements des autorités à soutenir la réduction des inégalités notamment celles liées au genre. La pertinence de la PNG en dépend.

### 3.3. DES ORIENTATIONS ET DES OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Pour répondre à ces objectifs stratégiques, la PNG est articulée autour d'orientations, identifiées à partir des défis de genre révélés par l'analyse de situation, sur les plans socio-culturel, social, économique, juridique, politique et institutionnel, comme des problèmes prioritaires à prendre en charge pour éradiquer les inégalités de genre et rendre effective l'équité et l'égalité de genre à l'horizon 2021 en République de Djibouti.

Ainsi, la PNG 2011-2021 fonde son intervention sur *cinq orientations stratégiques (OS)* qui sont interdépendants et s'énoncent comme suit :

- OS 1 : Promotion d'une conscience de genre au niveau des ménages et de la communauté.
- OS 2 : Renforcement de l'accès équitable des femmes, des hommes et des adolescent(e)s aux services sociaux de base.
- OS 3 : Promotion équitable du potentiel de la femme et de l'homme au sein de l'économie et de leur accès aux ressources économiques.
- OS 4 : Renforcement de l'exercice équitable des droits des femmes et des hommes et leur participation dans les instances de gestion et de décision économiques et politiques.
- OS 5 : Renforcement des capacités institutionnelles nationales de mise en œuvre de la PNG.

Chaque orientation stratégique est déclinée en objectifs spécifiques pour soutenir sa réalisation.

#### **OS 1 : Promotion d'une conscience de genre au niveau des ménages et de la communauté**

Cette orientation repose essentiellement sur la réduction des disparités de genre liées aux pesanteurs socioculturelles. Elle vise pour cela le changement de mentalité et de comportement tant des hommes que des femmes. A cet effet, il s'agira de :

- soutenir la promotion d'un environnement socioculturel favorable à l'équité et à l'égalité de reconnaissance, de traitement et de chances envers les femmes à travers une stratégie de plaidoyer en direction des leaders traditionnels et religieux.
- induire les changements de comportements afin de vaincre les préjugés et les stéréotypes à travers une stratégie d'IEC/CCC en direction des garçons, des hommes et des femmes elles-mêmes ;
- valoriser le leadership des femmes et leur permettre de prendre confiance en elles-mêmes à travers une stratégie de renforcement de leurs capacités.

**OS 2 : Renforcement de l'accès équitable des femmes, des hommes et des adolescent(e)s aux services sociaux (Education, santé, eau, assainissement, énergie).**

Cette orientation stratégique a pour objet d'assurer dans les secteurs sociaux de base la prise en compte des besoins différenciés des filles et des garçons, des femmes et des hommes, qui sont déterminants dans la constitution du capital humain d'un pays.

*Au niveau de l'éducation*, il s'agit, à travers les programmes et projets nationaux, de valoriser le savoir et le savoir-faire local, d'encourager l'alphabétisation des femmes, de soutenir la scolarisation et le maintien des filles dans les différents ordres d'enseignement. *Les objectifs retenus à cet effet consistent à :*

- assurer la prise en compte des besoins différenciés, des filles, des garçons à tous les niveaux du système éducatif ;
- promouvoir l'accès et le maintien des filles dans les différents cycles du système éducatifs notamment au niveau des régions ;
- poursuivre la promotion de l'alphabétisation fonctionnelle des femmes et des jeunes filles.
- Diversifier les domaines économiques des femmes

*Au niveau de la santé*, l'accent doit être mis (i) sur l'élargissement de l'accès à des services de santé de qualité, (ii) sur une plus grande participation des femmes à la gestion de la santé et (iii) sur une meilleure couverture des risques par des formules novatrices telles les mutuelles de santé. La question de la planification familiale devra également être renforcée pour répondre à la demande potentielle des femmes et leur permettre de mieux s'insérer économiquement et socialement. Les objectifs visés dans ce cadre sont d'(e) :

- contribuer à la réduction de la mortalité et de la morbidité maternelles ;
- soutenir l'accès des femmes à la planification familiale
- encourager les hommes à s'impliquer dans la gestion de la SR du couple ;
- contribuer à accroître le niveau d'information et de protection des femmes et des adolescent(e)s contre l'IST/SIDA
- soutenir la prise en charge de l'insertion économique et sociale des personnes vivant avec le VIH;
- contribuer à réduire les violences basées sur le genre (VBG).
- soutenir la participation des femmes à la gestion des services de santé de base
- soutenir la mise en place de mécanismes de financement à base communautaire pour faciliter l'accessibilité des femmes notamment celles les plus démunies.

*Au niveau de l'eau, de l'assainissement et de l'énergie*, la problématique se pose en termes d'accès et d'accessibilité de genre. En effet, les femmes de par leur rôle dans la sphère domestique, subissent les effets de la désertification, de l'éloignement des points d'eau et des

déficits d'assainissement dans leur environnement immédiat. En vue de lever ces contraintes, les objectifs retenus sont de :

- soutenir la prise en compte du genre dans les politiques, programmes et activités de protection de l'environnement et de gestion des ressources naturelles ;
- faciliter par des mesures spécifiques l'accès des femmes à l'eau potable et à l'énergie et leur implication dans la gestion des équipements et des services notamment en milieu rural ;
- promouvoir des changements positifs de comportement des populations en matière d'hygiène et d'assainissement.

### **OS 3 : Promotion équitable du potentiel de la femme et de l'homme au sein de l'économie et de leur accès aux ressources économiques.**

Les inégalités entre hommes et femmes dans l'accès aux marchés, à la formation qualifiante, aux capitaux, aux techniques et aux outils de production, aux terres cultivables et à la propriété foncière demeurent et entravent la contribution économique des femmes. Le manque d'accès aux opportunités économiques entraîne la faiblesse et l'irrégularité de leurs revenus.

Or, il convient de reconnaître que si les femmes avaient un meilleur accès aux ressources et aux actifs cela permettrait d'améliorer leur productivité et entraînerait une augmentation conséquente de la croissance nationale. C'est pourquoi cette orientation stratégique se concentre sur la promotion économique des femmes et vise les objectifs suivants :

- réduire le temps et la pénibilité des tâches domestiques notamment en milieu rural ;
- soutenir l'accès des femmes aux ressources et aux actifs (capitaux et techniques de production, foncier, marchés et transports) ;
- renforcer l'accès des jeunes filles à la formation technique qualifiante et professionnelle ;
- renforcer la capacité organisationnelle des femmes notamment dans le secteur informel ;
- promouvoir l'entrepreneuriat féminin à travers l'appui à la petite et moyenne entreprise.

### **OS 4 : Renforcement de l'exercice équitable des droits des femmes et des hommes et leur participation dans les sphères de décision.**

*Sur le plan juridique*, l'amélioration du cadre juridique a certes constitué une avancée pour les femmes à Djibouti mais les disparités persistent du fait de la faible application des textes et de la méconnaissance par les femmes de leurs droits notamment les plus démunies. Cette orientation stratégique vise l'instauration d'un environnement juridique favorable à l'équité et à l'égalité de genre à travers les objectifs suivants :

- garantir l'application des droits des femmes conformément à la Constitution, à la CEDEF et autres conventions sur les droits humains ;
- vulgariser en langues nationales les textes en vigueur ;
- faciliter l'accès des femmes aux services juridiques (cliniques juridiques, aide judiciaire) ;
- lutter contre les pratiques néfastes et les violences basées sur le genre (plaidoyer, IEC).

*Au niveau de la gouvernance*, il s'agit de promouvoir la participation équitable des femmes et des hommes dans les instances de décision et les mécanismes de gouvernance économique, politique. A cet effet, il faudra :

- promouvoir une stratégie de changement de comportements (plaidoyer, IEC) qui valorise la complémentarité entre les hommes et les femmes dans le processus de développement ;
- accroître la participation des femmes aux structures de développement local et communautaire ;
- faciliter l'émergence de femmes leaders aux niveaux régional et communautaire ;
- renforcer les capacités des femmes parlementaires.

### **OS 5 : Renforcement des capacités institutionnelles nationales de mise en œuvre de la PNG.**

La mise en place d'un dispositif performant au niveau institutionnel ainsi que l'harmonisation et la synergie des interventions dans le domaine du genre sont des conditions nécessaires pour la mise en œuvre efficace de la PNG. Aussi, à travers cette orientation stratégique, les objectifs suivants sont retenus :

- assurer au Ministère en charge du genre une réelle capacité d'intervention et de pilotage à travers le renforcement de ses compétences et de son leadership ;
- soutenir la mise en place et le fonctionnement des mécanismes de mise en œuvre de la PNG ;
- soutenir l'institutionnalisation du genre dans les ministères sectoriels, l'Assemblée nationale et autres institutions publiques.
- soutenir la capacité d'intervention des cellules genre et la redynamisation du groupe des partenaires genre (GPG) ;
- accroître les performances des organisations de la société civile intervenant dans le domaine du genre ;
- promouvoir la participation effective des acteurs de la communication à l'instauration d'un environnement d'équité et d'égalité ;
- améliorer les capacités d'intervention des mécanismes de financement en faveur des femmes du secteur informel et des femmes entrepreneurs ;

Le cadre stratégique ainsi défini constitue un important cadre de référence pour le Gouvernement et les partenaires de développement. Il indique les voies et moyens à entreprendre pour instaurer en République de Djibouti un développement durable parce que répondant efficacement et de manière équitable aux besoins différenciés des hommes et des femmes.

### **3.4. LE CADRE LOGIQUE D'INTERVENTION DE LA PNG 2011-2021**

Les orientations de la PNG, ainsi définies, sont traduites dans un cadre logique, formulé selon la méthode axée sur les résultats, à l'effet de rendre visibles les résultats attendus de la PNG en termes d'impact, d'effets et d'extrants.

Le cadre logique présente la chaîne de résultats de la PNG en termes **d'impact** à long terme sur le développement, **d'effets** à moyen terme sur les cibles **et d'extrants** attendus des différents secteurs pour rendre effectifs les résultats souhaités de l'exécution de la PNG.

**L'impact visé par la PNG** s'exprime comme suit : A Djibouti, les femmes et les hommes jouissent de droits égaux et bénéficient équitablement des opportunités sociales, économiques, politiques et institutionnelles nécessaires à la pleine réalisation de leur potentiel.

**L'effet 1, cible la promotion d'une conscience de genre au niveau des ménages et de la communauté.** Il sera réalisé au moyen de **trois extrants** orientés sur :

- i) le changement de perception des citoyens et citoyennes sur les rapports de genre ;
- ii) le développement d'attitudes favorables, à l'instauration d'un environnement propice à l'équité et l'égalité de genre des autorités religieuses, administratives et coutumières ;
- iii) l'effectivité d'un réel combat contre les violences basées sur le genre.

**L'effet 2, concerne le renforcement de l'accès équitable des femmes, des hommes et des adolescent(e)s aux services sociaux de base.** Il sera concrétisé à travers les **trois extrants** suivants :

- i) les filles et les femmes disposent des informations et des moyens nécessaires pour accéder à une éducation de qualité, s'alphabétiser et renforcer leur leadership.
- ii) les femmes, les hommes et les adolescent(e)s disposent des infrastructures, des informations et des moyens nécessaires pour accéder aux services de SR.
- iii) les groupes cibles les plus démunis notamment les femmes vulnérables accèdent équitablement aux services sociaux de base.

**L'effet 3, renvoie à l'accès équitable des hommes et des femmes aux ressources et opportunités économiques,** à l'accroissement de leur productivité et au renforcement de leur autonomie. Cet effet sera concrétisé à travers **trois extrants** relatifs à :

- i) l'amélioration sensible de l'accès des femmes aux facteurs de production et ressources financière ;
- ii) l'acquisition, par les femmes, de capacités techniques et managériales nécessaires à leur pleine participation à la vie économique ;
- iii) l'amélioration du budget-temps des femmes à travers un meilleur équilibre entre leurs rôles reproduction et de production.

**L'effet 4, est relatif à l'élimination de toutes les formes de discrimination sexospécifique,** à l'effectivité de dispositions législatives et règlementaires favorables à l'équité et l'égalité de genre et à l'accès équitable des hommes et des femmes aux sphères de gestion et de décision. Cet effet sera réalisé à travers les **trois extrants** suivants :

- i) la révision et l'harmonisation des lois et règlements avec les Conventions internationales et l'adoption de mesures juridiques complémentaires pour faire disparaître les discriminations et assurer l'égalité entre hommes et femmes ;
- ii) l'adoption, par les justiciables et acteurs judiciaires, de pratiques favorables à la jouissance équitable des femmes et des hommes de leurs droits ;
- iii) l'accès et la participation équitable des hommes et des femmes à la gouvernance politique et économique à tous les niveaux de développement.

**L'effet 5 vise l'institutionnalisation et l'intégration du genre dans le développement** à travers la création de conditions de prise en charge durable et efficiente des questions de genre à tous les niveaux d'intervention. Sa réalisation se fera à travers **les quatre extrants suivants:**

- i) une disponibilité accrue de capacités d'intégration des questions de genre au niveau des institutions publiques et privés aux niveaux national et régional ;
- ii) l'aptitude des ministères sectoriels à instaurer durablement des pratiques de planification et d'exécution de programmes, axés sur les résultats et privilégiant le recours à la technique d'analyse et de programmation selon le genre ;
- iii) la disponibilité, au sein du Parlement de moyens de prise en compte permanente des questions de genre ;



- iv) l'appropriation effective du contenu de la PNG et l'adoption par les OSC et les PTF de ladite politique comme cadre de référence et instrument de promotion de l'équité et l'égalité de genre en République de Djibouti.

**L'effet 6 a pour objet de réunir les conditions d'une mise en œuvre efficace et efficiente de la PNG** en s'appuyant sur les fonctions de planification, de suivi-évaluation, de coordination et de concertation qui vont guider le pilotage de la mise en œuvre de la PNG. La réalisation de cet effet se fera à travers les **quatre extrants** ainsi libellés :

- i) la mobilisation des ressources nécessaires à l'exécution des programmes de la PNG ;
- ii) l'adoption d'une planification périodique appropriée glissante et itérative pour exécuter la PNG ;
- iii) l'appréciation régulière du niveau de progression vers les résultats par la mise en place d'un système de suivi-évaluation performant ;
- iv) l'harmonisation des interventions des acteurs de mise en œuvre de la PNG à travers l'instauration d'un mécanisme efficace de coordination et de concertation.

Pour chaque type de résultats, **des indicateurs et objectifs cibles** sont définis de même que **les sources** à exploiter pour disposer des informations nécessaires à l'appréciation des progrès réalisés et l'atteinte des résultats attendus de l'exécution des orientations stratégiques de la PNG.

Pour compléter la logique d'intervention du cadre logique, **des hypothèses et risques** sont identifiés pour tenir compte des contraintes majeures qui peuvent entraver la réalisation des résultats souhaités en faveur de l'effectivité de l'équité et de l'égalité de genre. L'objet de cette démarche est de pouvoir anticiper ces risques à travers des mesures préventives de suppression ou d'atténuation.

***Le cadre logique de la PNG, ainsi défini, est présenté ci-dessous.***

**CADRE LOGIQUE DE LA PNG 2011-2021**

**But de la PNG :** Promouvoir l'équité et l'égalité de genre dans tous les domaines et à tous les niveaux du processus de développement de Djibouti.

**Objectifs globaux de la PNG :**

1. Instauration d'un environnement socioculturel, juridique, politique et économique favorable à la réalisation de l'équité et de l'égalité de genre à Djibouti.
2. Intégration effective du genre dans les mécanismes institutionnels et les interventions de développement dans tous les secteurs d'activités en République de Djibouti.

CHAINES DE RESULTATS	INDICATEURS		SOURCES DE VERIFICATION	RISQUES
	Indicateurs objectivement vérifiables (IOV)	Objectifs cibles		
<p><b>Impact :</b> En République de Djibouti, les femmes et les hommes jouissent de droits égaux et bénéficient équitablement des opportunités sociales, économiques, politiques et institutionnelles nécessaires à la pleine réalisation de leur potentiel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'équité et l'égalité hommes-femmes sont effectives dans le système de valeurs de la société et dans tous les domaines de la vie économique, politique et institutionnelle qui régissent Djibouti</li> <li>- Amélioration équitable de la qualité de vie des hommes et des femmes</li> <li>- Taux de participation des hommes et des femmes dans les instances de gestion et de décision</li> <li>- Niveau de prise en compte du genre dans les politiques et programmes de développement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En 2021, les mécanismes de régulation de la vie sociale, économique, juridique et politique intègrent le genre.</li> <li>- En 2021, les indicateurs de conditions de vie sont désagrégés par sexe et connaissent une progression significative</li> <li>- En 2021, au moins 30% des femmes accèdent et participent pleinement à la gouvernance à tous les niveaux.</li> <li>- En 2021, 100 % des institutions publiques et privées intègrent le genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapports d'évaluation de la PNG.</li> <li>- Rapports enquêtes nationaux (EDAM, EDS, EDIM, RGPH, PAFAM) Rapport Enquête sur la Pauvreté</li> <li>- Enquêtes CAP</li> <li>- Annuaire statistiques de l'Education et de la Santé,</li> <li>- Enquête agricole</li> <li>- Rapport national sur les droits de l'homme.</li> </ul>	<p>Déficit d'engagement des décideurs et des acteurs.</p> <p>Faible intégration du genre dans l'INDS et les cadres de coopération.</p>
<p><b>Effet 1.</b> Les comportements, attitudes et pratiques des hommes et des femmes sont favorables à l'équité et à l'égalité de genre y compris la sauvegarde de leur intégrité physique et morale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de sensibilité aux questions de genre des hommes et des femmes.</li> <li>- Niveau d'engagement des femmes dans la vie publique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En 2016, au moins 50% de la population ciblée par la PNG adoptent des comportements, attitudes et pratiques favorables à l'instauration à l'équité et l'égalité de genre.</li> </ul>	<p>Rapports enquêtes CAP. Rapports d'évaluation de la PNG.</p>	<p>Résistances au changement des acteurs.</p> <p>Déficit de ressources consacrées à la sensibilisation et au plaidoyer</p>

<p><b>Extrant 1.1 :</b> Les hommes et les femmes ont une perception positive de l'équité et l'égalité de genre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de perception des questions de genre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A partir de 2014, au moins 50% des populations touchées par les activités de sensibilisation ont une perception positive de l'égalité de genre.</li> </ul>	<p>Enquêtes de perception. Rapports d'évaluation PNG.</p>	
<p><b>Extrant 1.2 :</b> Les autorités gouvernementales, religieuses et coutumières ainsi que le secteur privé soutiennent l'équité et l'égalité de genre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre et nature des actions en faveur de l'équité et de l'égalité de genre soutenues</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A partir de 2014, au moins 50% des autorités et leaders ciblés par la PNG soutiennent les initiatives en faveur de l'Equité et l'Egalité de genre Djibouti.</li> </ul>	<p>Rapports de suivi des actions soutenues. Témoignages des acteurs. Rapports d'évaluation de la PNG.</p>	
<p><b>Extrant 1.3 :</b> Les violences fondées sur le genre (VBG) sont prévenues, combattues et les personnes qui en sont victimes bénéficient d'une assistance psycho-sociale et médicale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux de prévalence des VFG</li> <li>- Pourcentage des violences déclarées.</li> <li>- Pourcentage des personnes victimes de violences qui sont assistées.</li> <li>- Taux de prévalence des MGF</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A partir de 2014, au moins, une baisse annuelle de 25% des cas de violences enregistrés l'année précédente et 100% des victimes déclarées bénéficient d'une assistance psycho-sociale et médicale.</li> </ul>	<p>Répertoire des déclarations de cas de violences. Rapports d'enquêtes. Rapports d'évaluation de la PNG</p>	
<p><b>Effet 2.</b> <b>Les filles et les garçons, les femmes et les hommes accèdent et bénéficient équitablement des services sociaux de base. (éducation, santé, eau, assainissement, énergie) notamment dans les régions rurales et excentrées.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux d'alphabétisation des hommes et des femmes</li> <li>- Taux de scolarisation des filles et des garçons à tous les niveaux.</li> <li>- Taux de mortalité maternelle</li> <li>- Taux de prévalence contraceptive moderne</li> <li>- Taux d'accouchements assistés par un personnel qualifié</li> <li>- Taux de prévalence du SIDA</li> <li>- Taux d'accès à l'eau potable (H/F)</li> <li>- Taux d'accès à l'assainissement (H/F)</li> <li>- Taux d'accès à l'énergie domestique (H/F)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D'ici 2016, le taux d'alphabétisation des femmes s'est accru de 40 points par rapport à 2009. <u>Base</u> : 52,5% en 2009.</li> <li>- En 2016, la parité filles/garçons est maintenue à 1 au cycle primaire. <u>Base</u> : parité = 0,98 en 2009</li> <li>- D'ici 2016, les taux d'accès des filles dans les cycles secondaires, enseignement technique et supérieur sont améliorés de 20 points. <u>Base</u> : Secondaire : 41,6% en 2006, ETP : x% en ..., Sup.: 40,1% en 2009.</li> <li>- D'ici 2016, le taux de mortalité maternelle est réduit de de 150 points par rapport à 2005. <u>Base</u> : 546 décès pour 100 0000</li> </ul>	<p>Rapports d'évaluation Enquêtes périodiques nationales</p>	<p>Résistances au changement des populations.  Déficit de ressources dans les secteurs sociaux de base.</p>

		<p>naissances vivantes en 2005.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'ici 2016, 100 % des accouchements se déroulent avec l'assistance d'un personnel médical qualifié. <u>Base</u> : 92, 3% en 2006.</li> <li>- En 2016, le % d'utilisatrices de méthodes modernes de PF est accru de 5 points. <u>Base</u> : 17,8 % en 2006.</li> <li>- D'ici 2016, les taux d'accès à l'eau, à l'assainissement, à l'énergie sont significativement améliorés notamment en milieu rural et en zones excentrées.</li> </ul>		
<p><b>Extrant 2.1</b> : Les filles et les femmes disposent des infrastructures, des informations et des moyens nécessaires pour accéder à une éducation de qualité, achever avec succès leur scolarité et renforcer leur leadership notamment celles du milieu rural et des zones excentrées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efficacité des campagnes de sensibilisation et de plaidoyer sur la scolarisation équitable des filles et des garçons, organisées au niveau national et au niveau local.</li> <li>- Degré d'implication des parents, des collectivités locales, de la société civile et du secteur privé dans la gestion des écoles.</li> <li>- Intégration du genre dans les curricula des différents niveaux d'enseignement.</li> <li>- Efficacité des programmes d'alphabétisation en direction des femmes et des jeunes filles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D'ici 2014, l'offre scolaire répond aux besoins différenciés des filles et des garçons y compris ceux et celles en situation de vulnérabilité.</li> <li>- D'ici 2014, les stéréotypes et les disparités liés au sexe ne constituent plus des obstacles majeurs à l'accès et au maintien des filles et des garçons à l'école.</li> <li>- D'ici 2014, les programmes d'alphabétisation et d'alphabétisation fonctionnelle sont généralisés sur l'ensemble du territoire.</li> <li>- D'ici 2014, les taux de couverture des besoins des femmes en infrastructures et services dans les secteurs de l'eau, de l'assainissement, de l'énergie sont accrus.</li> </ul>	<p>Rapports d'activités des acteurs. Rapports d'évaluation PNG. Etudes et recherches. Enquêtes CAP.</p>	

<p><b>Extrant 2.2 :</b> Les femmes, les hommes et les adolescent(e)s disposent des infrastructures, des informations et des moyens nécessaires pour une prise en compte effective de leurs besoins en matière de SR y compris le VIH/SIDA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pourcentage de structures de santé offrant des soins obstétricaux d'urgence de base et complets ; des services de PF, de dépistage volontaire du VIH/SIDA et de prise en charge des VBG.</li> <li>- Pourcentage de femmes, adolescent(e)s et hommes qui adoptent des comportements responsables/VIH/SIDA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D'ici 2014, l'offre en santé et santé de la reproduction répond aux besoins différenciés des femmes, des hommes et des jeunes y compris ceux et celles en situation de vulnérabilité.</li> <li>- D'ici 2014, les stéréotypes et les disparités liés au sexe ne constituent plus des obstacles majeurs à l'accès et à l'accessibilité aux services de santé et de SR notamment en milieu rural et dans les zones excentrées.</li> </ul>	<p>Rapports d'activités des acteurs Rapports d'évaluation de la PNG. Etudes et recherches. Enquêtes CAP.</p>	
<p><b>Extrant 2.3 :</b> Les cibles en situation de handicap et celles démunies accèdent équitablement aux services sociaux de base.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesures mises en œuvre en faveur des groupes cibles vulnérables.</li> </ul>	<p>D'ici 2014, les groupes cibles en situation de handicap bénéficient d'une couverture sociale pour accéder aux soins.</p>	<p>Rapports d'activités Enquêtes conditions de vie Témoignages</p>	
<p><b>Effet 3.</b> <b>Les femmes et les hommes bénéficient équitablement des conditions et des opportunités économiques favorables à la réalisation de leur autonomie.</b></p> <p><b>Extrant 3.1 :</b> Les femmes accèdent aux facteurs de production, aux infrastructures de base, aux services d'appui et aux ressources financières.</p> <p><b>Extrant 3.2 :</b> Les femmes disposent des capacités techniques et managériales nécessaires à leur participation à la vie économique.</p> <p><b>Extrant 3.3 :</b> Les femmes disposent de plus de temps à consacrer à des activités productives.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Type et qualité des opportunités exploitées par les hommes et par les femmes.</li> <li>- Taux de productivité H/F dans les différents secteurs d'activité.</li> <li>- Taux d'accès des femmes aux ressources financières et facteurs de production.</li> <li>- Niveau des capacités techniques et managériales des femmes notamment celles de l'économie informelle.</li> <li>- Pourcentage des initiatives développées par les femmes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D'ici 2016, au moins 50% des femmes touchées exploitent des activités économiques et accroissent leur autonomie financière.</li> <li>- D'ici 2014, au moins 50% des femmes ciblées par la PNG accèdent durablement aux facteurs de production et ressources productives.</li> <li>- D'ici 2014, au moins 50 % des femmes touchées par les activités de formation disposent de capacités techniques et managériales et participent effectivement à la vie économique.</li> <li>- D'ici 2014, au moins 50 % des femmes ciblées par la PNG réalisent des activités productives.</li> </ul>	<p>Rapport enquêtes. Rapports d'évaluation des programmes et projets. Témoignages.</p> <p>Rapports d'évaluation des programmes et projet.</p> <p>Rapports d'activités. Rapport de suivi et d'évaluation. Témoignages.</p> <p>Rapport d'évaluation. Rapports d'activités des partenaires d'exécution.</p>	

<p><b>Effet 4.</b>  <b>Les dispositions législatives et réglementaires sont favorables à l'équité et l'égalité de genre et les femmes et les hommes accèdent équitablement aux sphères de décision.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pertinence des dispositions législatives et réglementaires par rapport à l'égalité des sexes.</li> <li>- Degré d'application des lois et règlements en faveur de l'équité et de l'égalité de genre.</li> <li>- Existence de mesures spécifiques pour garantir l'application des lois.</li> <li>- Niveau et qualité de la participation des hommes et femmes à la gouvernance économique et politique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D'ici 2016, la législation nationale est harmonisée avec les conventions internationales et régionales relatives à l'égalité des droits, ratifiées par la République de Djibouti.</li> <li>- D'ici 2016, les textes d'application des lois et règlements en faveur de l'équité et de l'égalité sont pris et publiés au Journal Officiel.</li> <li>- D'ici 2016, 100 % des institutions de gouvernance politique et économique appliquent effectivement les quotas de 10% pour les postes électifs et 20 % pour les postes nominatifs en faveur des femmes.</li> </ul>	<p>Contenu des lois et règlements.  Dispositions nouvelles adoptées en faveur de l'égalité de genre.</p> <p>Rapports sur la participation aux niveaux central et décentralisé.  Rapports d'évaluation de la PNG.</p>	<p>Faible engagement des Parlementaires en faveur du genre.</p>
<p><b>Extrant 4.1 :</b> Les lois et règlements en vigueur sont révisés, harmonisés avec les Conventions internationales ratifiées et des dispositions juridiques complémentaires sont adoptées pour la jouissance équitable des femmes et des hommes de leurs droits.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Textes juridiques nationaux conformes aux engagements internationaux.</li> <li>- Nombre de textes revus et corrigés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D'ici 2014, 100% des lois et règlements discriminatoires sont revus et corrigés ; des dispositions complémentaires sont adoptées en faveur de l'équité et l'égalité de genre.</li> </ul>	<p>Lois et règlements revus.  Rapports de révision des lois et règlements.  Rapports d'évaluation de la PNG.</p>	
<p><b>Extrant 4.2 :</b> Les justiciables et les acteurs judiciaires adoptent des pratiques favorables à la jouissance équitable des femmes et des hommes de leurs droits.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pourcentage de justiciables touchés.</li> <li>- Pourcentage d'acteurs judiciaires sensibles au genre dans le traitement des situations.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D'ici 2014, au moins 50% des justiciables et des acteurs judiciaires touchés par les activités de la PNG adoptent une conscience de genre et œuvrent pour la jouissance équitable des H/F de leurs droits.</li> </ul>	<p>Rapports d'activités.  Recueil de témoignages.  Rapports d'évaluation de la PNG.</p>	
<p><b>Extrant 4.3 :</b> Les femmes et les hommes accèdent aux instances de décision et participent équitablement à la gouvernance politique et économique à tous les niveaux.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % des femmes accédant à des postes de responsabilités politiques, administratives, diplomatiques et économiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D'ici 2014, des programmes ciblées d'appui et de renforcement de capacités en faveur des femmes au niveau central et local sont élaborés et mis en œuvre.</li> </ul>	<p>Registre des élus.  Procès-verbaux de délibération des collectivités locales.  Rapports des institutions publiques.</p>	

<p><b>Effet 5</b> L'institutionnalisation du genre est partie intégrante du schéma organisationnel et opérationnel des institutions de promotion du développement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence et niveau de fonctionnement des Cellules genre.</li> <li>- Niveau de prise en compte du genre dans les interventions.</li> <li>- Niveau de planification et de budgétisation sensible au genre des interventions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En 2016, 100 % des institutions de développement intègrent l'approche genre dans leur démarche d'intervention et mettent en œuvre des actions de promotion de l'équité et l'égalité de genre.</li> </ul>	<p>Documents de politiques et programmes nationaux et sectoriels. Rapports d'évaluation de la PNG.</p>	<p>Déficit d'engagement des décideurs au niveau des secteurs.  Déficit de ressources financières</p>
<p><b>Extrant 5.1</b> Les ministères sectoriels intègrent, à tous les niveaux, le genre et veillent à l'effectivité de l'équité et l'égalité de genre dans leurs interventions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proportion de ministères ayant institué l'intégration transversale du genre dans ses mécanismes et pratiques d'intervention.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D'ici 2014, au moins 80% des ministères visés par la PNG sont capables d'intégrer le genre dans leurs interventions aux niveaux central et déconcentré.</li> </ul>	<p>Rapports d'activités. Documents de travail. Programmes et projets. Budgets planifiés et exécutés. Rapports d'évaluation de la PNG.</p>	<p>Résistance au changement des agents techniques.</p>
<p><b>Extrant 5.2</b> Le Parlement intègre le genre dans ses mécanismes d'intervention et veille à l'équité et à l'égalité entre hommes et femmes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de sensibilité au genre des textes du Parlement.</li> <li>- Niveau de prise en compte du genre dans les propositions de lois et les budgets.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D'ici 2014, l'Assemblée nationale et intègre le genre et veille à l'équité et l'égalité de genre dans les textes de loi, les actions de développement et les budgets.</li> </ul>	<p>Rapports d'activités. Rapports de suivi. Rapports d'évaluation de la PNG.</p>	<p>Déficit de compétences en genre et en planification</p>
<p><b>Extrant 5.3</b> Les OSC et les médias s'approprient la PNG et adoptent l'approche genre comme stratégie d'intervention.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proportion des OSC ayant adopté la PNG comme cadre de référence.</li> <li>- Niveau de prise en compte du genre dans les interventions des médias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D'ici 2014, les OSC et les médias, engagés dans la promotion du développement de Djibouti, interviennent en faveur du genre en cohérence avec la PNG.</li> </ul>	<p>Rapports d'activités. Rapports d'évaluation de la PNG.</p>	
<p><b>Extrant 5.4</b> : Les cadres nationaux de développement et les programmes de coopération des PTF intègrent les questions de genre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau d'intégration du genre dans les cadres de référence programmes de coopération</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A partir de 2012, l'intégration du genre dans les cadres de référence de développement et les programmes de coopération est effective</li> </ul>	<p>Rapports d'évaluation des cadres nationaux Revue des programmes de coopération</p>	<p>Non implication de compétences genre dans les processus de diagnostic et de formulation des cadres de référence et des programmes de coopération.</p>
<p><b>Effet 6. L'exécution du schéma institutionnel de la PNG est faite selon des règles et modalités d'exécution efficaces et efficientes.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de respect des principes directeurs et des modalités du cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En 2012, le cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNG est effectivement opérationnel et respecté par tous les acteurs.</li> </ul>	<p>Rapports périodiques d'avancement de la PNG. Rapports d'audit institutionnel.</p>	<p>Non-respect par les acteurs des principes directeurs de la PNG.</p>

<p><b>Extrant 6.1.</b> Le mécanisme national en charge du genre dispose des compétences et ressources financières et matérielles nécessaires pour conduire efficacement la mise en œuvre de la PNG.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pourcentage du budget national consacré au genre.</li> <li>- Niveau de mobilisation des intrants (techniques, financières et humaines) nécessaires à l'exécution des plans d'action de la PNG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En 2012, 80% des moyens requis pour le plan d'action de l'année sont mobilisés auprès des partenaires et 20% auprès de l'Etat.</li> <li>- De 2012 à 2021 le % du budget du mécanisme national genre est accru de 1% par an. <u>Base : 0,28 % budget 2011.</u></li> </ul>	<p>Rapports financiers.</p>
<p><b>Extrant 6.2.</b> L'exécution de la PNG est soutenue par des mécanismes institutionnels engagés et une planification régulière de ses activités.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La PNG reconnue comme le cadre de référence en matière de genre</li> <li>- Chaque année, 100 % des activités liées à la mise en œuvre de PNG sont planifiées à travers une matrice d'action et un plan d'action annuel. .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De 2012 à 2021, 100 % des activités liées à la mise en œuvre de PNG sont planifiées, suivies et évaluées.</li> </ul>	<p>Mécanismes et outils de planification mis en place. Rapports de suivi et d'évaluation.</p>
<p><b>Extrant 6.3.</b> L'exécution de la PNG est effective et le niveau d'atteinte des résultats est régulièrement établi et diffusé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chaque année, les informations nécessaires à l'appréciation de la mise en œuvre de la PNG sont disponibles et diffusées régulièrement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De 2012 à 2021, les informations nécessaires à l'appréciation de la mise en œuvre de la PNG sont disponibles et diffusées régulièrement.</li> </ul>	<p>Rapports d'activités Rapports de suivi Rapports d'évaluation de la PNG.</p>
<p><b>Extrant 6.4.</b> Les parties prenantes à l'exécution de la PNG disposent des informations relatives à sa mise en œuvre et interviennent de manière harmonisée en faveur de l'équité et l'égalité de genre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chaque année, les parties prenantes à l'exécution de la PNG ont accès aux données sur la situation des hommes et des femmes et les utilisent pour harmoniser les interventions en faveur de l'équité et l'égalité de genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De 2012 à 2021, les parties prenantes à l'exécution de la PNG ont accès aux données sur la situation des hommes et des femmes et les utilisent pour harmoniser les interventions en faveur de l'équité et l'égalité de genre.</li> </ul>	<p>Rapport d'activités des acteurs. Rapports de suivi et d'évaluation de la PNG</p>
<p><b>Activités :</b> Etudes et Recherches - Formation - Appui-conseil - Sensibilisation – Plaidoyer - Coordination - Concertation - Gestion - Suivi – Evaluation.</p>			
<p><b>Intrants :</b> Ressources humaines - Ressources techniques et matérielles - Ressources financières.</p>			

**L'opérationnalisation du cadre logique se fera par le biais de deux matrices d'action à moyen terme, définie sur cinq ans. La 1<sup>ère</sup> matrice d'action couvrira la période 2011-2016. La matrice d'action 2011-2016 fait l'objet d'un document séparé, annexé à la PNG.**



## **CHAPITRE IV/ CADRE INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DE LA PNG**

Le genre étant une dimension transversale, l'atteinte des résultats de la PNG dépendra de l'efficacité du cadre institutionnel mis en place. Cette dernière dépendra, à son tour, de l'instauration d'un partenariat effectif entre toutes les parties prenantes à la mise en œuvre de la PNG.

Dans cette perspective, la définition d'un cadre institutionnel de mise en œuvre pertinent et son respect par les différents acteurs s'impose. Le cadre sera soutenu par trois piliers qui seront les garants de sa performance, à savoir :

- l'identification des parties prenantes à la mise en œuvre de la PNG et la clarification de leurs rôles, responsabilités et apports attendus ;
- la définition des organes et mécanismes destinés à soutenir la coordination stratégique et opérationnelle, la concertation et le suivi-évaluation ;
- la définition de stratégies d'appui à la mise en œuvre de la PNG : (i) une stratégie de financement et de mobilisation de ressources financières nécessaires à la mise en œuvre de la PNG, (ii) une stratégie de communication et (iii) une stratégie de suivi-évaluation.

### **4.1. ACTEURS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PNG : RÔLES, RESPONSABILITÉS ET APPORTS**

Les acteurs impliqués dans la promotion de l'équité et de l'égalité de genre sont : Le mécanisme national en charge du genre, les ministères sectoriels et leurs démembrements au niveau national et régional, les Parlementaires, les partenaires techniques et financiers (PTF), les collectivités locales (Administrations régionales et Communes de Djibouti Ville), les organisations de la société civile (OSC), les acteurs de la communication, les leaders religieux et les groupes cibles de la PNG.

#### **\* Le Ministère en charge du genre**

En République de Djibouti, le Ministère de la Promotion de la Femme et du Planning Familial, Chargé des Relations avec le Parlement (MPF) est l'institution qui, dans l'appareil gouvernemental, a en charge la promotion du genre.

A ce titre, le MPF a pour mission de coordonner l'exécution technique de la mise en œuvre de la PNG et de rendre compte au Gouvernement et aux partenaires des résultats obtenus par la PNG et de l'évolution de la promotion de l'équité et de l'égalité de genre dans le pays.

#### **\* Le Ministère stratégique en charge de l'Economie, des Finances et de la Planification**

En charge de la planification et de la gestion de l'économie, le ministère aura un rôle déterminant dans la mise en œuvre de la PNG, conformément aux orientations de l'INDS qui consacre la centralité de la femme dans le processus de développement et la pose comme une condition essentielle à la réalisation des objectifs de lutte contre la pauvreté.

Aussi, un partenariat actif devra s'établir avec le MPF en charge du genre pour soutenir la prise en compte des besoins différenciés des hommes et des femmes dans les interventions de développement aux niveaux national, sectoriel et régional.

Plus spécifiquement le Ministère de l'Economie accordera une attention particulière aux besoins de financement de la PNG au moment de la mobilisation et de l'allocation des ressources.

Pour faciliter cette démarche, il faudra s'assurer au préalable de l'intégration effective des orientations stratégiques et des objectifs prioritaires de la PNG dans l'INDS, cadre d'orientation et de mobilisation de ressources pour le développement économique et social de Djibouti.

#### **\* Les Ministères sectoriels**

Les ministères sectoriels sont les structures gouvernementales en charge des politiques et programmes relevant de leur secteur respectif. Ils sont directement impliqués dans l'exécution de la PNG à travers la prise en compte des objectifs de la PNG dans leurs interventions aux niveaux national et régional.

A cet effet, **les cellules sectorielles genre** au niveau national et **les bureaux régionaux genre (BRG)** au niveau régional, auront un rôle déterminant à jouer notamment en veillant à la prise en compte équitable des besoins différenciés des garçons, des filles, des hommes et des femmes dans les programmes, projets et budgets de leur secteur respectif et au niveau des régions.

Les cellules genre et les BRG seront membres des structures de concertation et de suivi qui seront mises en place à l'effet de rendre compte de l'exécution de la PNG et de la situation du genre dans leurs secteurs et zones d'intervention. Les cellules genre disposent depuis octobre 2009 d'une stratégie d'intervention destinée à les soutenir techniquement dans l'exercice de leurs attributions. Les BRG également ont été formés en genre à la même année.

Les cellules genre et les BRG seront les interfaces du mécanisme de pilotage de la PNG.

Compte tenu de leurs missions, les cellules devront désormais intégrer l'organigramme de leur institution respective. Cette mesure a pour effet de renforcer leurs capacités d'influence et d'intervention en leur permettant de prendre part aux réunions stratégiques.

#### **\* Les Parlementaires**

Les Parlementaires seront des partenaires incontournables du plaidoyer pour la promotion de l'égalité et de l'équité de genre et la mobilisation de ressources pour l'exécution de la PNG.

Plus particulièrement, les femmes parlementaires auront un rôle déterminant tant au sein de l'Assemblée Nationale qu'auprès du Gouvernement mais, elles devront pour cela rechercher une alliance avec les hommes parlementaires et créer **une coalition au niveau interne** pour soutenir (i) la soumission et l'adoption de lois favorables à l'effectivité de l'égalité entre hommes et femmes, (ii) le contrôle de l'effectivité de l'application des dispositions visant l'élimination des discriminations à l'égard des femmes, (iii) l'intégration effective des besoins différenciés des femmes et des jeunes dans les budgets sectoriels et (iv), en conséquence, exiger l'allocation de ressources substantielles à la promotion de l'équité et l'égalité de genre.

La Commission Genre du Parlement et la coalition hommes et femmes parlementaires pour la défense de l'équité et de l'égalité de genre seront les vecteurs d'appui à l'institutionnalisation du genre au sein de l'Assemblée Nationale. Ils auront la possibilité d'interpeller les acteurs de la mise en œuvre de la PNG aux niveaux national et régional.

### **\* Les Organisations de la société civile.**

Les ONG, associations et réseaux travaillant dans le domaine Genre et Développement ont un rôle à jouer dans l'instauration d'un climat d'égalité entre les sexes dans les domaines social, culturel, économique et politique. En partenariat avec les ministères techniques et le MPF, les OSC seront au cœur de l'exécution dans le cadre du partenariat qui va s'établir autour de la mise en œuvre de la PNG.

Etant donné leurs apports, multiformes et déterminants dans l'exécution des programmes menés par les ministères techniques, les OSC devront contribuer, sur la base de programmes et d'actions spécifiques à la réalisation des résultats de la PNG. Des mécanismes et modalités d'appui à leurs programmes devront être mis en place pour soutenir leurs interventions sur le terrain. Le Ministère en charge du genre s'assurera du renforcement de leurs capacités techniques et organisationnelles pour garantir la pertinence de leurs actions.

### **\* Les Partenaires techniques et financiers**

Les institutions de coopération bilatérale et multilatérale (PTF) sont des partenaires indispensables dans la mise en œuvre de la PNG. L'ampleur des objectifs et des résultats attendus de la PNG et l'insuffisance des ressources de l'Etat requièrent une collaboration étroite avec la communauté internationale pour un appui technique et financier indispensable à l'exécution de ses programmes.

Les PTF prendront part à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation de la PNG. Dans ce cadre, elles seront sollicitées pour soutenir la mise en place de l'Unité technique d'appui à la mise en œuvre de la PNG et pour appuyer l'institutionnalisation et l'intégration du genre dans les institutions publiques et à l'Assemblée Nationale.

Ils seront également des alliés essentiels au MPF à travers le plaidoyer qu'ils feront auprès de leurs institutions respectives mais aussi auprès du Gouvernement pour une bonne intégration du genre dans les budgets des secteurs. Dans ce cadre, le Groupe Thématique Genre du SNU sera un cadre idéal de coordination et de concertation.

Sur le plan technique, les points focaux genre du SNU seront les interfaces du mécanisme de pilotage de la PNG.

### **\* Les professionnels de la communication**

Les médias, les relais communautaires (Centres de développement communautaires - CDC) et les artistes seront également des partenaires privilégiés pour l'information et la sensibilisation des populations, mais aussi au niveau du plaidoyer auprès des leaders politiques et des leaders d'opinion pour un changement de comportement et la création d'un environnement favorable à la promotion du genre. Ils seront les principaux acteurs de la stratégie de communication qui accompagnera la mise en œuvre de la PNG.

### **\* Les leaders religieux.**

Les leaders religieux comptent parmi les acteurs clés du développement. Ils ont en effet une capacité de mobilisation considérable. Leurs programmes et projets vont concourir à réaliser la promotion d'une société harmonieuse basée sur l'équité et l'égalité de genre tout en respectant les valeurs religieuses et culturelles du pays.

**\* La Direction Nationale de la statistique et de la Démographie (DISED)**

La DISED sera un partenaire privilégié du Ministère en charge du genre. Elle soutiendra la production de données désagrégées par sexe, la collecte et l'analyse des indicateurs de genre et la mise en place d'un système d'information sur le genre. Elle sera membre du Comité technique de suivi de la PNG. Elle travaillera également en étroite collaboration avec l'Observatoire Genre et Développement.

**\* L'Agence Djiboutienne de Développement Social (ADDS)**

L'ADDS est un acteur qui va compter dans le dispositif d'intégration de la PNG dans les cadres nationaux de développement (CSLP et INDS). L'ADDS aura à apporter son appui à la mise en œuvre de la PNG afin de s'assurer de la prise en compte des besoins différenciés des femmes et des jeunes dans les programmes de lutte contre la pauvreté et les programmes de développement nationaux et sectoriels.

En tant que mécanisme de financement de l'Etat, l'ADDS soutiendra la prise en compte du genre dans les programmes développés et l'intégration du genre dans la stratégie de financement de l'Agence. Elle travaillera en étroite collaboration avec le mécanisme de pilotage de la PNG.

**\* Les collectivités locales**

Constituées par les administrations régionales et communes de Djibouti Ville, les collectivités locales auront un rôle déterminant à jouer dans la planification, la programmation et la budgétisation des actions de développement en vue de garantir la prise en compte du genre. Elles sont considérées comme des espaces de promotion de la participation qualitative et quantitative des femmes aux instances de prise de décision. Ainsi, elles seront, à l'image des ministères sectoriels et du Parlement, directement concernées par l'institutionnalisation du genre. Leur capacité d'intervention en planification et en genre sera renforcée en conséquence. Les collectivités locales travailleront étroitement avec les services techniques déconcentrés et les BRG dans le cadre de l'exécution de la PNG.

**\* Les groupes cibles**

Les groupes-cibles, hommes, femmes, jeunes, y compris ceux et celles qui sont les plus démunis sont des acteurs-bénéficiaires. Ils s'investiront pleinement dans la définition de leurs besoins et priorités, dans la formulation des projets et programmes devant répondre à leurs préoccupations ainsi que dans le financement et la mise en œuvre des actions à mener. Ils seront parties prenantes dans la mise en œuvre de la PNG à travers leurs différentes formes d'organisation ; ils seront des interlocuteurs incontournables pour la mise en œuvre de la PNG.

#### **4.2. LES ORGANES D'APPUI À LA MISE EN ŒUVRE DE LA PNG**

Pour soutenir la mise en œuvre de la PNG des organes et mécanismes institutionnels sont proposés.

➤ **Un organe d'orientation : le Conseil National Genre et développement**

Au niveau stratégique, il est proposé de mettre en place, un Conseil National Genre et Développement. Le Conseil sera **l'instance d'orientation et de décision** en matière de genre.

Le Conseil National Genre sera **présidé par le Premier Ministre**. Tous les intervenants dans la mise en œuvre de la Politique Nationale Genre seront représentés au sein du Conseil.

Le Conseil se réunira, **une fois par an**, sur la base du rapport de situation du genre qui sera présenté par le Ministère en charge du genre, à l'effet d'examiner l'état d'avancement de la mise en œuvre de la PNG et de donner les orientations et directives nécessaires à la promotion de l'équité et l'égalité de genre.

➤ **Un organe de concertation : le Comité technique de suivi de la PNG**

Le Comité de suivi est **le cadre de concertation de la PNG**. Il sera placé sous **la présidence du Ministère de la Promotion de la Femme et du Planning Familiale, chargé des Relations avec le Parlement**. Il aura à instaurer un dialogue politique soutenu autour de la promotion de l'égalité de genre et de la mise en œuvre de la PNG.

Le Comité technique de suivi est composé des acteurs de la mise en œuvre de la PNG. Il a entre autres missions :

- mobiliser les acteurs, parties prenantes de la PNG ;
- appuyer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de la PNG ;
- assurer une bonne communication entre les acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la PNG ;
- contribuer à la constitution d'un système d'information sur le genre et le développement ;
- renforcer la synergie des interventions et le partenariat dans l'exécution de la PNG.

Le Comité technique de suivi-évaluation se réunit périodiquement **une fois par trimestre**.

➤ **Un organe de pilotage : le Ministère en charge du genre**

Le Ministère en charge du genre, ici dénommée Ministère de la Promotion de la Femme et du Planning Familial, **est le mécanisme en charge du pilotage** de la mise en œuvre de la PNG. Il en assure la coordination technique, le suivi et l'évaluation.

Le rôle et les responsabilités, ainsi dévolus au Ministère en charge du Genre, seront assumés par *la Direction de la Promotion du Genre (DPG)*. La DPG assurera la planification, la programmation et le suivi de la mise en œuvre de la PNG. Dans ce sens, elle aura principalement (i) à appuyer l'institutionnalisation et l'intégration transversale du genre dans les interventions de développement, (ii) à soutenir l'institutionnalisation du genre dans la collecte et l'analyse des indicateurs de genre et (iii) à renforcer les capacités des acteurs de la mise en œuvre de PNG en genre.

En tant qu'interface entre les partenaires impliqués dans la promotion du genre, elle facilitera la concertation avec toutes les parties prenantes. A cette fin, elle devra s'enquérir des actions réalisées par les acteurs au niveau national et au niveau régional, collecter et diffuser régulièrement les informations nécessaires à l'appréciation des résultats enregistrés et organiser périodiquement des rencontres avec les acteurs.

La DPG est également responsable de la mobilisation des ressources au niveau du budget de l'Etat et auprès des PTF. Elle devra pour cela se doter d'une bonne stratégie de plaidoyer pour le financement de la PNG.

Compte tenu de l'ampleur des responsabilités et des tâches qui sont dévolues à la DPG, il est proposé de mettre en place **une Unité technique d'appui à la mise en œuvre de la PNG** pour l'appuyer dans l'exécution efficace de ses missions.

*L'unité technique, rattachée à la DPG, sera composée de personnes ressources/experts nationaux ayant des compétences avérées en genre, en planification et en gestion de projets. L'unité sera ponctuellement appuyée par un expert international pour soutenir l'exécution de ses missions.*

L'Unité a pour mandat d'(e) :

- planifier, coordonner et suivre la mise en œuvre de la PNG ;
- appuyer la formulation des programmes de la PNG et des termes de références des études et recherches ;
- faciliter la mobilisation des ressources ;
- appuyer l'institutionnalisation du genre et la budgétisation selon le genre au niveau des secteurs ;
- renforcer les capacités en genre des parties prenantes à la mise en œuvre de la PNG ;
- assurer le suivi et l'évaluation des interventions de la PNG et en mesurer les résultats ;
- gérer avec efficacité et efficacie les ressources financières mises à la disposition de l'exécution de la PNG par l'Etat et les partenaires techniques et financiers de la coopération bilatérale et multilatérale ; l'Unité bénéficiera à cet effet d'une assistance administrative et financière ;
- assurer le secrétariat du Conseil National Genre et du Comité technique de Suivi.

#### ➤ **Un organe de contrôle : l'Observatoire Genre et Développement**

Pour compléter le dispositif institutionnel de mise en œuvre de la PNG, il est proposé de mettre en place un Observatoire Genre et Développement.

L'Observatoire Genre et Développement, sera **un organe de contrôle autonome** qui aura pour mission d'une part de veiller au respect des principes d'équité et d'égalité de genre et d'autre part de contrôler l'application des textes législatifs et réglementaires en relation avec les conventions internationales en la matière. A ce titre, il jouera **un rôle de veille et d'alerte**.

L'Observatoire aura à documenter périodiquement les enjeux de la PNG et à fournir des avis et recommandations au Gouvernement. Il produira annuellement un rapport de situation qui sera soumis au Président de la République, au Premier Ministre et au Président de l'Assemblée nationale.

Il sera en relation avec tous les acteurs de développement aux niveaux national et régional.

L'observatoire sera mis en place par le Premier Ministre, Président du Conseil National d'Orientation de la PNG, sur proposition du Ministère en charge du genre.

### ➤ Des Comités régionaux genre

Au niveau de chaque région, il sera mis en place un Comité régional genre qui sera *présidé par le Préfet de Région*. Le Comité sera composé des Elus de la Région, des services déconcentrés sectoriels et des partenaires de développement intervenant dans la Région.

Au niveau de la commune de Djibouti Ville, il sera également mis en place un comité Genre qui regroupera les représentants des trois communes de Djibouti Ville et des partenaires de développement intervenant dans ces zones. Le comité sera présidé par *le Maire de la Ville de Djibouti*

Les Comités régionaux genre auront pour mission de s'assurer, à la base, de la prise en compte des besoins différenciés des populations : garçons, filles, adolescent(e)s, hommes, femmes, groupes vulnérables, dans les plans de développement, les programmes et projets initiés au niveau local. Ils seront sollicités pour l'information et la sensibilisation des communautés sur les questions de genre, la vulgarisation de la PNG et de ses résultats. Les Comités régionaux genre travailleront en étroite collaboration avec la Direction de la Promotion du Genre et bénéficieront de l'appui-conseil et du renforcement de capacités nécessaires pour une bonne exécution de la PNG à la base.

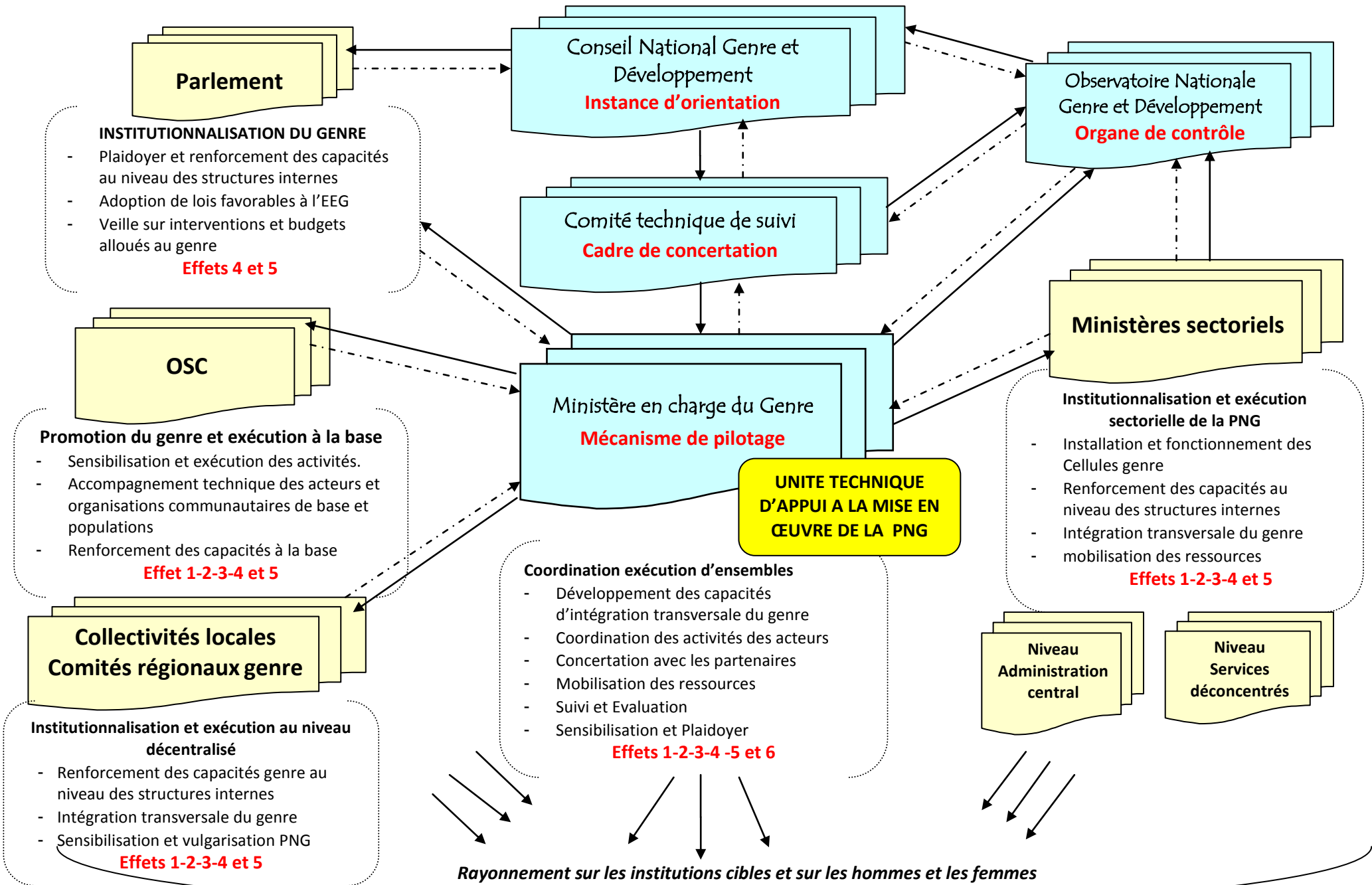
Le cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNG, ainsi défini, a plusieurs avantages : (i) il établit une charte des responsabilités très claire sur ce qui est attendu de chaque partie prenante à la mise en œuvre de la PNG ; (ii) il favorise la collaboration et la synergie des intervenants et (iii) il contribue à renforcer la position stratégique et les capacités techniques du Ministère en charge du genre pour un exercice efficace de ses missions.

*Bien mené, le cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNG sera le garant de l'exécution efficiente de la PNG et de l'atteinte des résultats souhaités pour faire de l'équité et de l'égalité de genre une réalité en République de Djibouti.*

Le cadre institutionnel ainsi défini est schématisé ci-dessous.

Le schéma proposé privilégie l'approche multi-acteurs, fondée sur la complémentarité et la synergie, compte tenu la transversalité du genre et de l'interdépendance des orientations stratégiques et des objectifs de la PNG. Il décrit et met en exergue les relations, modalités d'implication et apports attendus des acteurs de la mise en œuvre de la PNG.

# IDENTIFICATION, RÔLES, RESPONSABILITES ET CONTRIBUTIONS DES ACTEURS DE LA PNG





### 4.3. Stratégies d'appui à la mise en œuvre de la PNG

Pour soutenir la mise en œuvre de la PNG, il est retenu trois stratégies d'appui : une stratégie de mobilisation des ressources, une stratégie de communication et une stratégie de suivi-évaluation.

#### 4.3.1. Stratégie de mobilisation de ressources et de financement

En vue de mobiliser les ressources financières et techniques nécessaires à la mise en œuvre de la PNG, le Mécanisme de pilotage de la PNG élaborera une stratégie de mobilisation de ressources. La stratégie s'articulera autour des points suivants :

- ✓ *L'élaboration d'un document de plaidoyer* contenant :
  - Un résumé exécutif de la PNG pour servir de support de communication.
  - Un argumentaire pertinent pour convaincre l'Etat et les partenaires de la nécessité pour le pays de mettre en œuvre la PNG et d'avoir pour cela l'engagement des principaux acteurs à contribuer techniquement et financièrement à sa mise en œuvre.
  
- ✓ *L'établissement d'un calendrier de mobilisation des ressources* qui intègre l'agenda des cadres de programmation de l'Etat et des partenaires techniques et financiers ;
  
- ✓ *La constitution d'alliances stratégiques* avec le Ministère de l'Economie et des Finances, le Ministère de la Coopération Internationale, les Parlementaires, les Leaders d'opinion et les PTF et conduire un plaidoyer actif en faveur de la mise en place du cadre institutionnel de la PNG et la mobilisation des ressources pour le financement de ses actions. La Ministre en charge du genre aura un rôle déterminant dans cette démarche.

Pour faciliter la mobilisation des ressources, une fois la PNG validée au niveau du Gouvernement et du Parlement, il faudra veiller à son intégration dans le cadre de programmation de l'INDS.

Il faudra également organiser, en prélude au Groupe consultatif sur le financement de l'INDS, une concertation avec les partenaires bilatéraux et multilatéraux sur le financement de la PNG afin de déterminer les centres d'intérêt et les contributions attendues de chacun. Cette rencontre sera organisée conjointement avec le Ministère de la Promotion de la Femme, le Ministère de l'Economie et des Finances et le Ministère de la Coopération internationale.

#### 4.3.2. Stratégie de Communication

La stratégie de communication est importante pour la mise en œuvre de la PNG mais aussi pour le MPF qui, en tant que mécanisme national en charge du genre, doit consolider son leadership dans le domaine du genre.

La PNG, pour être mise en œuvre dans les meilleures conditions, devra être soutenue *par une bonne stratégie de communication*. Une telle initiative a pour objet d'informer et de sensibiliser les diverses catégories d'audience autour de la PNG en vue de (i) susciter leur adhésion et leur participation effective, (ii) obtenir les changements de comportement souhaités en faveur de l'égalité de genre et (iii) partager les échanges d'expérience et la dissémination des recherches. A cet effet, la stratégie de communication 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.

Les décideurs, les parlementaires, les élus locaux, les leaders d'opinion (chefs traditionnels et religieux), les employeurs, les ménages seront des cibles privilégiées pour les activités d'information, de sensibilisation, de mobilisation sociale et de plaidoyer.

Les médias, le réseau des journalistes, les réseaux genre, les artistes, les associations sportives et culturelles, les relais communautaires, les chercheurs de l'université, les enseignants et les ONG spécialisées en IEC seront les partenaires pour la conduite de la stratégie de communication.

La stratégie de communication devra être soutenue par une production conséquente de supports d'information

#### **4.3.3. Stratégie de suivi-évaluation**

L'intervention des différents acteurs, à des moments et espaces différents recommandent un suivi permanent des activités en vue de pouvoir rendre compte des performances et des contraintes de la mise en œuvre de la PNG. La stratégie de suivi et d'évaluation permet d'alimenter les différents processus et activités de planification tout au long de l'exécution des interventions de la PNG.

L'opérationnalisation de la PNG se fera par le biais d'une matrice d'action à moyen terme, définie sur cinq ans. La première matrice couvre la période 2011-2016. L'exécution de la matrice d'action se fera à travers des plans d'action annuels dont le premier sera de celui de 2012.

Le suivi de la PNG sera continu relativement à l'exécution des activités des plans annuels d'action. Des rapports de suivi seront produits périodiquement tous les trimestres.

L'évaluation de la PNG, quant à elle, sera ponctuelle pour apprécier des effets et impacts atteints en matière de promotion de genre. Il est prévu plusieurs périodes d'évaluation :

- Chaque année, pour évaluer l'exécution du plan d'action de l'année précédente et apprécier l'évolution des situations par rapport aux progrès attendus en termes d'extrants.
- En fin 2016 pour évaluer la matrice d'action 2011-2016 en vue d'apprécier les résultats en termes d'effets et d'impacts en matière d'équité et d'égalité de genre, les avancées et les contraintes. Sur la base des résultats de cette évaluation, la matrice d'action 2017-2021 sera élaborée et évaluée à son tour en fin 2021.

Des rapports d'évaluation seront produits pour consigner les résultats des évaluations.

Le suivi-évaluation permet de (i) rendre visible les actions de promotion de l'équité et l'égalité de genre pour chacun des domaines et secteurs de développement ; (ii) favoriser la constitution d'une base de données complète sur la situation des hommes et des femmes, acteurs et bénéficiaires des interventions du secteur ; (iii) soutenir la communication sur les enjeux de genre et soutenir les plaidoyers ; (iv) mettre à disposition des acteurs de développement, les informations collectées sur l'équité et l'égalité de genre.

## CONCLUSION

La formulation de la Politique Nationale Genre a été l'occasion de procéder à une analyse de situation du genre à Djibouti et de situer la problématique de l'équité et de l'égalité de genre à travers les différents sous-systèmes qui organisent la vie de la société.

L'analyse de situation nous enseigne que le débat sur l'égalité de genre est ancré au cœur de la famille au sein de laquelle les rôles sociaux assignés au garçon et à la petite fille, à l'homme et à la femme, sont signifiés et mis en pratique. Ces rôles induisent des inégalités sociales qui conditionnent leur participation au sein de la communauté, dans l'économie, au niveau de l'Etat et plus globalement au niveau du développement.

Elle révèle aussi l'insuffisance des changements sociaux, politiques et institutionnels opérés jusqu'ici pour réduire de manière significative les disparités et les discriminations de genre qui entravent la pleine expression du potentiel et des capacités des femmes et des jeunes et donc leur pleine contribution à la création de richesses.

Le cadre stratégique de la Politique Nationale Genre prend en compte toutes ces contraintes et propose les orientations stratégiques et les objectifs prioritaires les plus pertinents pour lever les inégalités culturelles, sociales, économiques, juridiques, politiques et institutionnelles qui ralentissent l'effectivité de l'équité et de l'égalité hommes-femmes à Djibouti.

Toute intervention en faveur de l'équité et de l'égalité de genre devra en priorité agir sur les inégalités structurelles et les contraintes qui en découlent et, de par leurs effets négatifs, privent le pays du potentiel réel de la moitié de sa population, forces vives essentielles à son développement.

Une telle démarche est une exigence de développement comme le soulignent certains observateurs en parlant de "réserves de croissance latentes" et dont la sous-utilisation conduit ce qu'ils ont également appelé "une opportunité manquée de croissance et de transformation"<sup>7</sup>

En élaborant une Politique Nationale Genre, Djibouti adopte résolument une perspective sexospécifique pour réaliser l'équité et l'égalité entre hommes et femmes et asseoir un développement durable. Il lui reste, dès lors, à relever le défi de la mise en œuvre avec le concours actif de toutes les parties prenantes au développement du pays.

---

<sup>7</sup> World Bank, Can Africa claim the 21<sup>st</sup> century?, Africa development Bank, Africa Economic Research Consortium, Global Coalition for Africa, United Nations, Economic Commission for Africa and World Bank, 2000.



# **ANNEXES**

## ANNEXE 1

### BIBLIOGRAPHIE CONSULTEE

- Actes du séminaire sur l'action gouvernementale – Plan d'action 2009 -2011 réalisé par le comité d'organisation, 2009.
- Analyse de la situation des enfants et des femmes UNICEF, 2009.
- Bilan Education Pour Tous, 2009.
- Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté – 2004-2005.
- Enquêtes EDIM, 2006.
- Enquêtes EDS, Indicateurs de santé, 2006.
- Etude sur le leadership des femmes, 2008.
- Etude sur le secteur public, 2006.
- Etudes menées dans les domaines violences, mutilations génitales féminines, etc. 2007
- Etudes/enquêtes sur le secteur informel, 2006.
- Guide sur la violence fondée sur le genre réalisé en 2008.
- Initiative Nationale de Développement social (INDS) – 2007.
- Les textes et lois/droits des femmes (ensemble des textes, lois et règlements), 2000 -2010.
- Loi d'orientation 2001-2010.
- Nouvelle Constitution révisée, 2010.
- Rapport Analyse de situation du genre à Djibouti, juin 2011.
- Rapport CEDEF 2010.
- Rapport du Secteur privé et secteur public, 2006.
- Rapport National d'évaluation quinquennale de mise en application du programme d'action de Beijing +15 (2009).
- Rapport sur l'artisanat, 2010.
- Rapport sur la Déclaration Solennelle de l'UA.
- Rapport sur le coût des OMD, 2009-2010.
- Rapports évaluation des Objectifs du Millénaire pour le Développement Rapport national sur le développement humain – 2009 -2010.
- Recensement Général de la Population et de l'Habitat, Résultats provisoires, DISED, 2009.
- Recensement Général de la Population et de l'Habitat, Résultats par région (DISED), 2009.
- Schéma directeur du Ministère de la Promotion de la Femme, du Bien Etre Familial et des Affaires Sociales - Le Plan de Travail Annuel 2009 -2013.
- Séminaire National d'appréciation et de réflexion sur l'action gouvernementale : document cadre issu des rapports sectoriels, 2009.

## ANNEXE 2

### GLOSSAIRE SUR LE CONCEPTS CLES DU GENRE

**Le sexe** renvoie à l'état biologique et anatomique de l'homme et de la femme. Il se rapporte à l'inné et à l'universel. Sauf accident génétique, chaque individu naît de sexe masculin ou de sexe féminin.

**Le genre** est une variable socioculturelle qui réfère aux rapports sociaux entre l'homme et la femme. Le genre relève d'une construction sociale, il met l'accent sur les différences qui caractérisent l'homme et la femme dans la société et les relations qu'ils entretiennent.

**Les rapports sociaux entre les sexes** désignent l'ensemble des caractéristiques propres à une culture, qui détermine le comportement social des femmes et des hommes, les rapports entre eux et la façon dont ces rapports sont établis par la société.

**La problématique hommes-femmes** concerne les différences socialement déterminées entre les deux sexes, par exemple, les rôles, les attitudes, les comportements et les valeurs. A cet égard, les rôles distincts résultent d'un apprentissage et varient selon les cultures et les époques; ils peuvent donc être modifiés.

**L'égalité de genre / Egalité entre les sexes** signifie que les hommes et les femmes jouissent du même statut au sein d'une société donnée. Ce qui veut dire, non pas que les hommes et les femmes sont des personnes identiques, mais que leurs ressemblances et leurs différences sont censées avoir la même valeur. L'égalité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes jouissent de conditions égales pour exploiter pleinement leurs droits humains, qu'ils peuvent contribuer à part égale au développement national, politique, économique, social et culturel, et qu'ils peuvent en tirer profit à part égale.

**L'équité de genre** se réfère aux conditions d'application des principes d'égalité. C'est l'égalité de chance des hommes et des femmes de participer au développement économique, social et politique du pays et d'accéder aux biens, services, ressources, bénéfices et opportunités découlant du développement.

**Les inégalités de genre** renvoient aux différences sociales caractérisant les conditions de vie, le statut, la fonction et la position sociale attribués aux femmes et aux hommes dans la société. Elles se manifestent par des disparités ; elles induisent des rapports de genre et conduisent à la discrimination en défaveur de la femme.

**La sensibilité aux enjeux hommes-femmes** suppose une attention constante et systématique aux différences entre les femmes et les hommes dans la société, en vue de réduire les contraintes structurelles à l'égalité entre les sexes.

**L'analyse selon le genre ou analyse comparative entre les sexes** est un processus qui évalue les répercussions différentes des politiques, mesures législatives et programmes existants ou proposés sur les femmes et les hommes. Elle permet de mettre en place une politique, tout en étant conscient des différences entre les sexes, de la nature des rapports entre les femmes et les hommes et de leurs réalités sociales, attentes et conditions économiques différentes. Il s'agit d'un outil qui permet de comprendre le processus social et de proposer des options éclairées et équitables.

**Les besoins/intérêts stratégiques** ont trait à la position, à la situation, au statut de la femme par rapport à l'homme dans la société. Ils varient selon le contexte et sont reliés à la répartition du travail, des ressources et du pouvoir entre la femme et l'homme. Il peut s'agir des droits reconnus par la loi, de la protection contre les violences, de la participation accrue aux décisions, de la lutte contre les disparités salariales et du contrôle que les femmes exercent sur leur propre corps.

**Les besoins pratiques** sont des nécessités immédiates dans un contexte donné. Les projets visant les besoins pratiques des femmes et des hommes comprennent en général des mesures et des activités visant à corriger des problèmes reliés à de mauvaises conditions de vie.

**L'intégration des femmes au développement (IFD)** est un concept né au cours des années 1970. Il s'agissait alors d'intégrer davantage les femmes au processus de développement existant sans remettre en cause les fondements et les institutions qui créent ou reproduisent les inégalités.

**Le concept genre et développement (GED)** pose les rapports sociaux entre l'homme et la femme à la fois comme un problème de développement et une question d'équité en termes (i) d'amélioration de la qualité de la vie, (ii) d'autonomie, en matière de choix, de capacité d'intervention et (iii) de participation aux décisions en ce qui concerne le développement.

**L'intégration de l'égalité entre les sexes** ou prise en compte du genre dans le développement (en anglais gender mainstreaming) renvoie à la reconnaissance du fait que les questions de genre sont importantes pour l'efficacité du processus et de l'action de développement et sont des éléments constitutifs de la réalité sur laquelle l'on se propose d'agir en matière de développement.

Elle implique de ce fait que les questions de genre soient des éléments constitutifs des décisions à prendre (politique) et des choix à faire (stratégie) en la matière ainsi que de la conception de l'action à entreprendre (analyse de la situation et identification des besoins différentiels et des conditions sociales et institutionnelles de changement).

### ANNEXE 3

#### DECLARATIONS ET CONVENTIONS RELATIVES AUX DROITS DE LA FEMME ET A L'EGALITE DE GENRE RATIFIEES PAR DJIBOUTI

##### **✚ RATIFICATIONS DES PRINCIPAUX INSTRUMENTS INTERNATIONAUX RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME**

**La République de Djibouti a déployé depuis quelques années d'importants efforts en matière de droits humains en ratifiant ou en adhérant aux principaux instruments internationaux des Nations Unies relatifs à ce domaine :**

- la Convention relative aux Droits de l'Enfant (CDE) en 1990 et ses Protocoles facultatifs portant respectivement sur les conflits armés et sur la vente des enfants en 2009 ;
- le Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques (PIDCP) et ses deux protocoles facultatifs en 2002 ;
- le Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels (PIDESC) en 2002 ;
- la Convention internationale sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination Raciale (CEDR) en 2007 ;
- la Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF) en 1998 ;
- la Convention contre la Torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (CCT) en 2002 ;
- la Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées (CDPH) et son protocole facultatif en 2009.

**Les engagements de l'Etat en faveur des droits humains se sont étendus à d'autres traités internationaux pertinents et notamment aux conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dont les plus fondamentales ont été ratifiées en 2004 :**

- Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)
- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)
- Convention sur les travailleurs migrants, 1949 (n° 97)
- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)
- Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)
- Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)
- Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)
- Convention sur la protection de la maternité, 2000 (n° 183)

##### **✚ RATIFICATION D'INSTRUMENTS RÉGIONAUX PERTINENTS :**

- la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples en 1991 ;
  - le Protocole facultatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples se rapportant à la création de la Cour africaine des droits de l'homme en 2004 ;
  - le Protocole facultatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique en 2005 ;
  - la Convention de l'OUA sur les réfugiés du 10 septembre 1969 en 2006
  - Charte africaine sur les droits et le bien-être de l'Enfant en 2009.
-