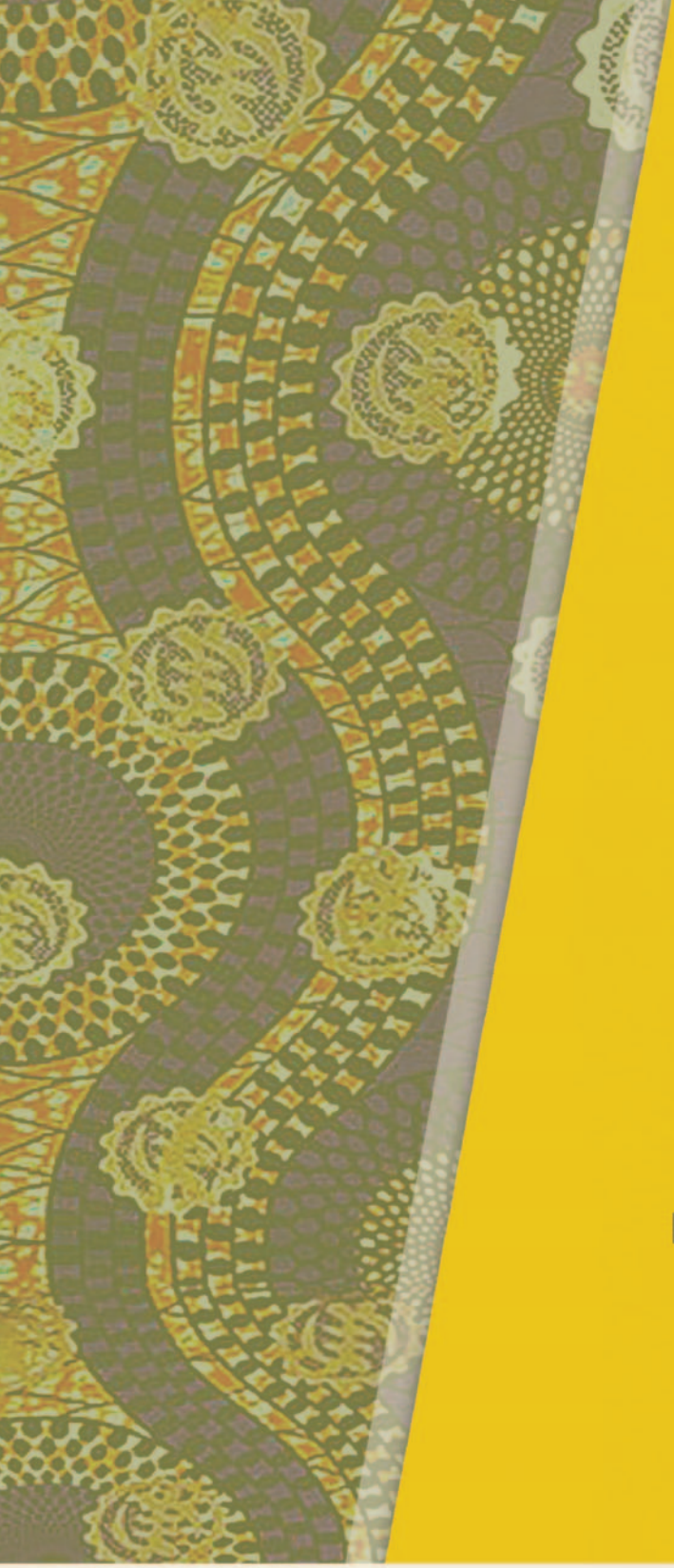


Verificateur du Genre et du Developpement de la SADC 2018

Autonomisation Économique et Budgétisation Sensible au Genre

Suivre les progrès réalisés sur la mise en oeuvre du Protocole de la SADC sur le Genre et le Développement

Le Baromètre de l'Égalité entre les sexes et du Développement de la

SADC

2018

7ème Édition

Autonomisation Economique des femmes et la Budgétisation Sensible au Genre

Suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre du
Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le Développement

Avec un accent particulier sur
La Partie 5: Ressources Productives et Emploi
La Partie 11: Dispositions financières

SARDC
Centre de Documentation et de Recherche de l'Afrique Australe

Beyond Inequalities
gender institute

Austrian Development Cooperation

Communaute de Developpement de L'afrique Australe
Unité de Genre, Secrétariat de la SADC
SADC House, Private Bag 0095, Gaborone, Botswana
Tel (+263) 395 1863
Courriel : registry@sadc.int Site web : www.sadc.int

Centre de Recherche et De Documentation de L'afrique Australe
Beyond Inequalities Gender Institute (BI Institute)
Julius K. Nyerere House, 15 Downie Avenue, Belgravia, Box 5690, Harare, Zimbabwe
Tel +263 242 791 141
Courriel : genderinstitute@sardc.net Site web : www.sardc.net Connaissance pour le Développement

© SADC, SARDC, 2018

Encadrés, Tableaux, et Figures tels que spécifiés

ISBN 978 1 77906 658 9

Tous droits réservés. Le contenu de ce livre peut être cité avec le crédit dû aux auteurs et aux partenaires éditeurs, mais ne peut pas être reproduit, dans son intégralité ou en partie, sans l'autorisation des détenteurs de droits d'auteur.

Citation
SADC, SARDC 2018. *Le Baromètre de l'Égalité entre les sexes et du Développement de la SADC 2018 SADC*, SARDC Gaborone, Harare

Ce livre est accessible en ligne à travers le site web de la SADC www.sadc.int et sur le site web de SARDC www.sardc.net La Connaissance pour le Développement

SADC.int SARDC.NET @SADC_News @sardcnet

Production et Couverture et Conception Texte par
Sardc Publishing (Tonely Ngwenya, Anisha Madanhi, Eunice Kadiki

Sardc Publishing en Ligne (Shingirai Bondai, Innocent Chidothi)

Traducteur (Chris Kambayi)

La désignation des entités géographiques, l'utilisation de tous les noms dans cette publication, et la présentation des matériels n'impliquent pas l'expression d'une opinion quelconque de la part de la SADC ni de SARDC concernant le statut légal de tout pays ou territoire, ou domaine dans son autorité, ou concernant la délimitation de ses frontières.

Cette publication est produite par SARDC pour la SADC et est financée par l'Agence Autrichienne de Développement (AAD). La responsabilité du contenu de cette publication incombe entièrement aux éditeurs. L'information et les points de vue exprimés ne reflètent pas l'opinion officielle de la SADC ni de l'AAD.

AVANT-PROPOS

La réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont des facteurs essentiels dans la mise en œuvre du programme de développement à l'horizon 2030 et des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Les aspirations de l'Afrique en matière de transformation à cet égard sont ancrées dans les cadres de développement continentaux, le plus récent étant l'Agenda 2063, qui exige clairement davantage de dynamisme et des actions de transformation en faveur de l'autonomisation des femmes.

La SADC, conformément aux priorités identifiées dans ses documents-cadres, le Plan Indicatif de Développement Stratégique Régional (RISDP) et la Stratégie d'industrialisation de la SADC, réitère son engagement à réaliser le développement économique, la paix et la sécurité, à promouvoir la croissance, à éliminer la pauvreté, à améliorer le niveau et la qualité de vie des peuples de l'Afrique australe et à soutenir les groupes socialement défavorisés par l'intégration régionale. La SADC est consciente de l'importance de la création d'un environnement propice pour tenir les promesses faites dans les objectifs de développement durable et l'Agenda 2063 afin de générer une croissance économique tenant compte de la dimension de genre.

Le RISDP et la Stratégie d'industrialisation abordent clairement des problèmes tels que la création d'emplois, la réduction de la pauvreté, la protection sociale et le développement inclusif en mettant l'accent sur le soutien à l'industrialisation et aux secteurs productifs. Le RISDP et la stratégie d'industrialisation ont pour objectif de développer des chaînes de valeur dans la région de la SADC dans des secteurs à fort potentiel de création d'emplois, tels que l'agriculture. Ce sont des domaines dans lesquels les femmes rencontrent plus de difficultés que les hommes pour accéder aux ressources productives, pour participer et bénéficier également des chaînes de valeur agroalimentaires.

Il est largement reconnu que dans la région de la SADC, les femmes constituent la majorité des groupes les plus pauvres et les plus vulnérables parmi les groupes sociaux. Cela est dû au statut juridique généralement subordonné, ainsi qu'à l'accès limité aux ressources productives telles que la terre, la technologie, le crédit, l'éducation et la formation, l'emploi formel et l'exposition au VIH et au SIDA.

Les femmes continuent d'être désavantagées par un accès limité aux ressources productives et à leur contrôle, malgré l'évolution positive de la révision des lois sur l'appropriation et l'utilisation des terres et des propriétés dans certains États membres. Ces défis sont contraires aux valeurs fondamentales qui sous-tendent l'objectif de la SADC, qui est d'atteindre un avenir commun et de ne laisser personne derrière, d'où la nécessité urgente de lutter contre la discrimination et les inégalités et d'éliminer la pauvreté dans toutes ses dimensions.

En réponse à ces problèmes, la présente édition du *Le Baromètre de l'Égalité entre les sexes et du Développement de la SADC suit* les progrès réalisés dans la mise en œuvre du Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le développement - Partie 5 sur les ressources productives et l'emploi et la Partie 11 sur les ressources financières. L'état d'avancement de la mise en œuvre de ces dispositions constituera un point de repère pour la mise au point d'un programme régional multidimensionnel d'autonomisation économique des femmes de la SADC visant à réaliser l'égalité des sexes en tant qu'objectif général de réduction de la pauvreté et d'amélioration de la sécurité alimentaire.

La SADC est consciente que l'accès aux ressources productives est essentiel pour comprendre les possibilités de développement économique des femmes. Par conséquent, en développant le Programme régional multidimensionnel pour l'autonomisation économique des femmes, la SADC vise à accroître l'accès aux ressources productives et au financement, et à contribuer à la réduction de la pauvreté chez les femmes.

L'égalité des sexes et l'émancipation des femmes ne peuvent être atteintes sans l'autonomisation économique des hommes et des femmes. L'autonomisation économique des deux est cruciale pour faire face à de nombreux problèmes sociaux auxquels les femmes et les hommes sont confrontés chaque jour, tels que la pauvreté, la mortalité maternelle, la malnutrition infantile et la violence sexiste. L'autonomisation économique des femmes apporte un pouvoir de négociation qui peut être utilisé pour résoudre d'autres problèmes, tels que la pauvreté et l'exposition à des abus, et donne aux femmes la possibilité de prendre des décisions cruciales en connaissance de cause, telles que se retirer ou quitter un partenaire violent.

Les preuves montrent que l'autonomisation économique des femmes, notamment par le biais d'un micro financement assorti d'approches de genre transformatrices, constitue une mesure efficace de prévention de la violence à l'égard des femmes. La région de la SADC se caractérise par une incidence élevée de violence à l'égard des femmes et des enfants. Par conséquent, de nouveaux moyens novateurs et efficaces de lutte contre la violence sexiste doivent être envisagés, y compris, mais sans s'y limiter, l'autonomisation économique des femmes.

L'Afrique australe a fait des progrès significatifs dans la promotion de l'égalité des sexes et de l'équité dans la région. Cependant des problèmes subsistent. La représentation des femmes sur le marché du travail, par exemple, reste inférieure à l'objectif de 50/50, en particulier aux postes de décision. La discrimination existe toujours sur le lieu de travail sur base de sexe. En ce qui concerne l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux ressources productives, il est évident que les femmes constituent la majorité des personnes exclues de l'accès aux ressources telles que la terre, en raison de pratiques / normes discriminatoires et du manque de sensibilisation à leurs droits. Les rôles multiples que jouent les femmes ont une incidence sur la pleine participation au secteur économique.

Le financement insuffisant des programmes et projets pertinents est un autre facteur de l'inégalité d'accès des femmes et des hommes aux ressources et aux activités de subsistance, ainsi que de la lenteur des progrès en matière d'égalité des sexes dans la région. Les politiques, programmes et projets ont souvent de faibles allocations budgétaires pour des activités de genre, tandis que les allocations budgétaires plus importantes d'autres secteurs ne sont pas intégrées à la problématique du genre. La budgétisation sensible au genre doit être mise au point en tant qu'outil facilitant l'intégration du genre dans tous les budgets sectoriels et soutenant l'allocation et la mise en œuvre effectives et efficaces des activités sensibles au genre.

La SADC continue à faire des progrès louables dans la mise en œuvre du Protocole de la SADC sur le Genre et le Développement, mais ces progrès varient d'un secteur à l'autre et d'un État membre à l'autre. Il est donc nécessaire de maintenir l'élan et de faire avancer l'agenda régional pour l'égalité sur le genre afin de garantir que la SADC réalise pleinement l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes de la région.

Ce rapport, *Le Baromètre de l'Égalité entre les sexes et du Développement de la SADC 2018*, a été produit par le Centre de Recherche et de Documentation de l'Afrique Australe (SARDC) par l'intermédiaire de son Institut pour le genre Au-delà des inégalités (Beyond Inequalities Gender Institute), au nom du secrétariat de la SADC. Le SARDC a travaillé en étroite collaboration avec des experts identifiés dans la région sur divers domaines thématiques couverts par les parties 5 et 11 du Protocole. Le projet de rapport a été soumis au Secrétariat de la SADC pour examen.

Le Secrétariat de la SADC et l'Agence autrichienne de développement (AAD) ont fourni une assistance financière pour le développement du *Baromètre de l'Égalité entre les sexes et du Développement de la SADC 2018.*

Dr Stergomena Lawrence Tax
Secrétaire Exécutive de la SADC

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS iii
TABLE DES MATIERES v
Liste des tableaux, des figures et des encadrés vi
RÉDACTEURS DES CHAPITRES, CONTRIBUTEURS ET REVISEURS SOMMAIRE vii
REMERCIEMENTS ix
ACRONYMES x

INTRODUCTION 1
Cadre de Politique et Juridique International et Continental 4
Cadres Internationaux 4
Cadres Continentaux 5
Cadres Régionaux 6

Chapitre 1 Politiques Économiques et la Prise De Décisions 9
1.1 Mesures législatives et politiques visant à faciliter l'accès à et à Contrôler des ressources productives et Appropriation 9
1.2 Quotas législatifs pour les femmes dans les processus de marchés publics 24
1.3 Planification et budgétisation économiques sensibles au genre 25
1.4 Prise de décision 26
1.5 Conclusions 30

Chapitre 2 Ressources Productives et Propriété 32
2.1 Politiques d'autonomisation économique 33
2.2 Accès à la terre et aux ressources productives 37
2.3 Accès au financement 47
2.4 Les femmes dans les affaires et le commerce dans la SADC 48
2.5 Les femmes dans le secteur de l'extraction 51
2.6 Les femmes et les TIC 53
2.7 Obstacles à l'accès des femmes aux ressources productives et à la propriété 55
2.8 Conclusion et recommandations 55

Chapitre 3 Emploi et Avantages Sociaux 57
3.1 Engagements et cadres juridiques de la SADC sur l'emploi et avantages sociaux 58
3.2 Initiatives visant à lutter contre l'inégalité de genre en matière d'emploi 60
3.3 Les avantages sociaux dans les États membres de la SADC 63
3.4 Participation à la force de travail 65
3.5 Inégalité de rémunération et inégalité entre les sexes sur le lieu de travail 68
3.6 Conclusion et recommandations 69

Chapitre 4 Les Roles Multiples Des Femmes 71
4.1 Les rôles multiples des femmes 71
4.2 Enquêtes sur l'utilisation du temps (TUS) par les États membres de la SADC 74
4.3 Conclusion et recommandations 77

Chapitre 5 Budgétisation Sensible au Genre 78
5.1 Planification et budgétisation sensibles au genre dans les États membres de la SADC 80
5.2 Considérations de politique et marche à suivre 93

Chapitre 6 Conclusion et Marche a Suivre 95
6.1 Considérations de politique et marche à suivre 96

REFERENCES 101

Liste des tableaux, des figures et des encadrés

Tableaux

Tableau 1.1 Femmes au Parlement dans les États membres de la SADC 1995-2018 27
Tableau 1.2 Femmes Présidente de l'Assemblée représentant les deux chambres du Parlement 28
Tableau 1.3 Femmes dans la Haute Gestion dans le Secteur Privé en Afrique du Sud 29
Tableau 2.1 Cadres juridiques et initiatives visant à garantir l'accès aux Ressources productives et Propriété 33
Tableau 2.2 Avantages fonciers selon le sexe au Botswana 2014 38
Tableau 2.3 Femmes possédant des terres agricoles au Zimbabwe 41
Tableau 2.4 Avantages d'intégrer le Genre dans l'Energie 46
Tableau 2.5 Décaissements au titre du Fonds pour le développement de la femme au Zimbabwe 2010-2017 47
Tableau 2.6 PME appartenant aux femmes dans les États membres de la SADC 49
Tableau 2.7 Les femmes dans les mines en Afrique du Sud 52
Tableau 2.8 Femmes ayant accès aux TIC 54
Tableau 3.1 Dispositions relatives au genre dans les lois sur l'emploi et le travail dans États Membre de la SADC. 61
Tableau 3.2 Dispositions relatives au congé de maternité dans les États membres de la SADC 64
Tableau 3.3: Dispositions relatives au congé de paternité dans les États membres de la SADC 65
Tableau 3.4 Participation à la force de travail 67
Tableau 3.5 Taux d'emploi par sexe et par industrie 68
Tableau 5.1 Cadres de budgétisation sensible au genre dans les États membres de la SADC 79
Tableau 5.2 Allocations budgétaires des États Membres de la SADC pour 2016-2017 81
Tableau 5.3 Défis et réalisations en matière de budgétisation sensible au genre dans les États Membre de la SADC 90

Figures

Figure 1.1 Femmes au Parlement / à l'Assemblée nationale dans les États membres de la SADC 27
Figure 3.1 Taux de chômage par sexe 68
Figure 4.1 Temps consacré par les femmes aux activités économiques et non économiques dans les Zones urbaines et rurales de la Tanzanie 75

Encadrés

Encadré 2.1 Avantages de l'accès aux ressources productives et à la propriété 42
Encadré 2.2 Avantages de l'intégration du genre dans l'énergie 46
Encadré 2.3 Rendre l'activité minière plus attrayante pour les femmes 53
Encadré 3.1 La loi Namibienne No 11 de 2007 sur le Travail 64
Encadré 3.2 Seychelles - Protection de l'emploi des femmes enceintes 65
Encadré 4.1 Enquêtes sur l'emploi du temps en Tanzanie 75
Encadré 4.2 Avantages de la réduction des rôles multiples des femmes 77

RÉDACTEURS DES CHAPITRES, CONTRIBUTEURS ET REVISEURS

Chapitre 1 **Politiques économiques et prise de décision**
Auteur Nyarai Kampilipili, SARDC
Co-auteur Dr Easther Chigumira, Zimbabwe

Chapitre 2 **Ressources productives et Propriété**
Auteur Prosper Chitambara, Zimbabwe

Chapitre 3 **Emploi et Avantages sociaux**
Auteur Immaculate Mogotsi, Namibie
Co-auteur Nelago Indogo, Namibie

Chapitre 4 **Les rôles multiples des femmes**
Auteur Dr Pedzisai Munyoro, SARDC

Chapitre 5 **La Budgétisation Sensible au Genre**
Auteur Christine Warioba, Tanzanie
Co-auteur Dr Gil Chiboleca, Mozambique

Chapitre 6 **Conclusion**
Auteur Nyarai Kampilipili, SARDC

REVISEURS

Dr Easther Chigumira, Zimbabwe
Mary Rusimbi, Tanzanie
Thenjiwe Sisimayi, SARDC
Dr Joseph Pitso, Unité Genre de la SADC

Rédacteurs techniques et réviseurs

Munetsi Madakufamba, SARDC
Phyllis Johnson, SARDC

ASSISTANTS DE RECHERCHE

Thenjiwe Ngwenya	SARDC BI Institut du genre
Tatenda Pakanengwa	SARDC BI Institut du genre
Elsie Moyo	SARDC BI Institut du genre
Elssy Chinungu	Centre de ressources de Connaissance du SARDC

REMERCIEMENTS

Le développement de la 7ème Édition du *Baromètre de l'Égalité entre les sexes et du Développement de la SADC 2018* a été basé sur les efforts de collaboration d'individus experts et d'institutions prônant l'égalité des sexes dans la région.

Le rapport s'appuie sur les données soumises par les États membres de la SADC dans le cadre de Suivi, Evaluation et de Rapport (MERF) du Protocole sur le Genre et le Développement de la SADC. Des recherches documentaires supplémentaires ont été effectuées pour combler les lacunes identifiées lors de la rédaction et de l'analyse du rapport à l'aide de sources d'informations fiables et crédibles.

Le Secrétariat de la SADC, par l'intermédiaire de son Unité de Genre, aimerait donc remercier tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce rapport et féliciter des efforts inlassables et engagés déployés pour assurer la production en temps voulu de cette publication de qualité afin de suivre les progrès des États membres de la SADC en vue de l'autonomisation économique des femmes et des hommes.

L'Unité de Genre de la SADC remercie vivement le Centre de Recherche et de Documentation d'Afrique Australe (SARDC) pour son travail, par le biais de son Institut pour le Genre au-delà des inégalités, qui a produit cette publication pour la SADC. SARDC a été le principal moteur du développement, de la publication, supervisant la recherche, la rédaction, la révision, la correction, la production et la publication du produit final. Le SARDC a engagé des experts dans des domaines apparentés couverts par cette publication pour veiller à ce que ces questions soient correctement traitées, analysées et présentées afin d'aider les États Membres à élaborer des programmes et des politiques judicieux et efficaces pour la promotion de la femme et de l'homme et la réalisation de l'égalité des sexes. L'équipe du SARDC remercie tout particulièrement le Directeur Exécutif, Munetsi Madakufamba, pour son leadership, ses conseils et son orientation fournis tout au long de la mise en œuvre du projet, et sa Directrice Fondatrice en charge des Projets Spéciaux, Phyllis Johnson, pour son orientation, ses connaissances et sa révision technique de la publication.

Nous remercions également l'Agence autrichienne de développement (AAD) d'avoir financé en partie le développement du *Baromètre de l'Égalité entre les sexes et du Développement de la SADC 2018.*

Secrétariat de la SADC
Gaborone, Botswana

Acronymes

ADRA	*Acção para o Desenvolvimento Rural e Ambiente* Action pour le Développement Rural et Environnemental
ADBG	Groupe de la Banque africaine de développement
BAD	Banque Africaine de Développement
SIDA	Syndrome d'Immunodéficience Acquise
ART	Thérapie Antirétrovirale
UA	Union africaine
CUA	Commission de l'Union Africaine
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CGE	Commission pour l'égalité des genres
COMESA	Marché Commun de l'Afrique orientale et australe
CSO	Organisation de la Société Civile
EDS	Enquête démographique sur la santé
EAC	Communauté Est Africaine
EPZ	Zone de traitement des exportations
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FemAct	Coalition de l'activisme féministe
FEMNET	Réseau de développement et de communication des femmes africaines
CABG	Comité d'action sur le budget du Genre
IBG	Initiative de budgétisation sensible au Genre
GBV	Violence Sexuelle et sexiste
PIB	Produit Intérieur Brut
GEPPF	Programme de Genre, politiques économiques et finances publiques
GMEM	Mécanismes de suivi et d'évaluation du genre
GRB	La Budgétisation Sensible au Genre
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine
TIC	Technologies de l'information et des communications
ILFS	Enquête intégrée sur la population active
OIT	Organisation internationale du travail
FMI	Fonds monétaire international
JSE	Bourse de Johannesburg
LFP	Participation à la population active
MERP	Programme de réforme macro-économique
MSIF	Agriculteurs d'irrigation à moyenne échelle
MPME	Micro, petites et moyennes entreprises
MTEF	Cadre de dépenses à moyen terme
PND	Plan national de développement
SND	Stratégie nationale de développement
NGOCC	Conseil de coordination des organisations non gouvernementales
PNG	Politique Nationale sur le Genre
CNQ	Cadres nationaux de qualifications
NPGAD	Politique nationale sur le genre et le développement
PTME	Prévention de la Transmission du Virus de la Mère à l'Enfant
PND	Plan national de développement
RMWEEP	Programme régional pluridimensionnel d'autonomisation économique des femmes

RISDP	Plan de Développement Stratégique Indicatif Régional
SADC ZLE	Zone de Libre-Échange de la SADC
SADC GU	l'Unité Genre de la SADC
SADC PF	Forum Parlementaire de la SADC
SARDC	Centre de Recherche et de Documentation de l'Afrique Australe
SARUA	Association des universités régionales d'Afrique australe
ODD	Objectifs de Développement Durable
SGDM	Le Baromètre de l'Egalité des sexes et du Développement de la SADC
ZES	Zones Économiques Spéciales
PME	Petites et moyennes entreprises
SCN	Système de comptabilité nationale
SSIF	Agriculteurs d'irrigation à moyenne échelle
STEM	Science Technologie Ingénierie Mathématiques
US	Enquête emploi du temps
TWBL	Tanzania Women's Bank Limited
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH et le sida
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
UNECA	Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la Femme
TVA	Taxe sur la Valeur Ajoutée
CDV	Conseil et Dépistage Volontaires
TFV	Tribunal foncier villageois
USM	Unité de soutien à la Victime
WBI	Initiative budgétaire des femmes

Introduction

> *« L'émancipation des femmes et leur pleine participation sur la base de l'égalité dans toutes les sphères de la société, y compris la participation au processus de prise de décisions et l'accès au pouvoir, sont fondamentales pour la réalisation de l'égalité, du développement et de la paix. » (BDPfA, 1995)*

La Déclaration et le Programme d'action de Beijing (BDPfA), il y a 20 ans, ont franchi une étape importante dans l'autonomisation des femmes en approuvant l'adoption du concept de « genre et développement ». Cette approche permet aux femmes et aux hommes de jouer un rôle en tant que parties prenantes dans les processus de développement plutôt qu'en tant que bénéficiaires du projet.

Le Genre et le développement constituent un changement visant à intégrer les femmes et les hommes dans les programmes de développement dans le but principal d'éradiquer la pauvreté et d'améliorer la situation des hommes et des femmes afin d'atteindre l'égalité sociale, économique et entre les sexes. L'autonomisation économique des femmes est une condition préalable à la réalisation de l'égalité des sexes. La capacité des femmes à s'exprimer et à adopter des formes stratégiques de contrôle de leur vie est liée à leur capacité à générer des sources de revenus régulières et indépendantes (UA 2018).

Cette 7ème édition du Baromètre de l'Égalité entre les sexes et du Développement de la SADC 2018 accorde une attention particulière aux cinquième et onzième parties du Protocole révisé de la SADC sur le genre et le développement, qui portent respectivement sur les ressources productives et l'emploi, ainsi que sur les dispositions financières.

Ces deux domaines sont alignés sur l'Agenda 2063 de l'Union africaine et le Plan de Développement Stratégique Indicatif Régional révisé (RISDP) 2015-2020, qui reconnaissent que l'égalité des sexes est un droit humain fondamental et une partie intégrante de l'intégration régionale, de la croissance économique et du développement social. Le développement en Afrique peut être réalisé lorsque le potentiel des femmes et des jeunes est libéré, d'où l'appel lancé pour une participation égale et entière des femmes et des hommes aux processus de développement.

L'un des résultats visés du RISDP est que les États membres de la SADC aient un programme régional multidimensionnel pour l'autonomisation économique des femmes (RMWEEP) établi et mis en œuvre d'ici 2020. Ce programme vise à faciliter une coordination et une mise en œuvre renforcées des engagements de la SADC en matière d'autonomisation économique des femmes.

En outre, en raison de la faiblesse des données disponibles indiquant que la budgétisation sensible au genre est utilisée dans les programmes et projets des États membres de la SADC, le RISDP demande également le développement et le renforcement des capacités à cet égard grâce à l'intégration des directives régionales de la SADC en matière de budgétisation sensible au genre dans les processus budgétaires nationaux.

La budgétisation sensible au genre est l'un des outils les plus efficaces pour intégrer le genre dans les politiques et les plans, pour remédier aux inégalités et pour promouvoir les droits économiques, sociaux et politiques des femmes et des hommes. Les directives de la SADC sur la budgétisation sensible au genre ont été conçues comme un cadre de référence commun pour les États membres de la SADC afin de garantir que les budgets nationaux intègrent la problématique hommes-femmes dans le processus budgétaire.

La BSG intègre une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire afin de garantir que les besoins et les intérêts des femmes et des hommes de différents groupes soient pris en compte dans les budgets nationaux.

Les chapitres de ce rapport sont structurés conformément aux articles de la cinquième et de la onzième partie du Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le Développement. Le premier chapitre donne un aperçu des cadres existants dans les États membres de la SADC, en se fondant sur les dispositions de la partie 5, article 15, qui invite les États membres à veiller à ce que la formulation et la mise en œuvre des politiques incluent la participation égale des femmes et des hommes.

Le chapitre 2 analyse l'accès des femmes et des hommes à la propriété et aux ressources productives, ainsi que les cadres et les initiatives mis en place par les États membres pour assurer un accès et des chances égaux. Le chapitre identifie en outre les obstacles à l'accès aux ressources et aux biens, et recommande des moyens de remédier à ces obstacles. Ces questions sont traitées dans la cinquième partie, article 18 du Protocole, qui encourage les États membres de la SADC à veiller à ce que les femmes et les hommes aient un accès et des droits égaux aux ressources productives, au crédit et à une technologie abordable.

Le chapitre 3 est consacré à la partie 5, article 19, relative à l'emploi et aux avantages sociaux, qui aborde le statut des femmes et des hommes dans le secteur de l'emploi - les inégalités et la discrimination subies sur la base du sexe et les causes sous-jacentes de l'inégalité de traitement dans certains domaines, telles que l'inégalité de salaire et avantages sociaux pendant les congés de maternité et de paternité.

Le chapitre 4 est consacré à la partie 5, article 16, qui reconnaît que les rôles des femmes et des hommes dans la société sont inégaux et que les femmes ont tendance à souffrir du fardeau des rôles multiples. Les États membres ont donc convenu d'élaborer des mesures de politique visant à alléger le fardeau des rôles multiples et à valoriser le travail non rémunéré. Ce chapitre examine en quoi des rôles multiples empêchent les femmes de participer pleinement aux activités économiques et d'améliorer leurs moyens de subsistance et d'en tirer parti. Les initiatives qui ont été adoptées pour réduire le temps consacré aux rôles multiples sont soulignées pour l'analyse comparative et la réplication.

Le chapitre 5 sur la budgétisation sensible au genre suit les progrès de la mise en œuvre de l'article 33 de la partie 11 sur les dispositions financières, en passant en revue les progrès des États membres en matière de BSG et en analysant si les besoins différenciés par sexe sont pris en compte dans les budgets nationaux, programmes de développement, stratégies et projets, pour bénéficier également aux femmes et aux hommes.

Le chapitre 6, le dernier, fournit la conclusion générale et les recommandations sur la manière dont les États membres de la SADC, en collaboration avec le secrétariat de la SADC, peuvent tirer parti de leurs réalisations pour améliorer encore le statut des femmes et des hommes et, partant, le développement général de leur pays et de la Région.

L'intention de ce rapport est d'évaluer dans quelle mesure les États membres de la SADC ont créé un environnement propice à la participation des femmes et des hommes au secteur économique, ainsi que les mesures mises en place pour garantir que les programmes et les projets sont chiffrés pour être utile conformément au Protocole de la SADC sur le Genre et le Développement et le RISDP. Le rapport fournit des données factuelles pour contribuer au discours sur le genre dans la région de la SADC.

Le *Baromètre de l'Égalité entre les sexes et du Développement de la SADC 2018* a principalement été développé à l'aide des données soumises par les États membres de la SADC via l'outil de collecte de données du cadre de suivi, d'évaluation et de rapport (MERF). Les données secondaires ont été obtenues à travers une revue de la littérature et des consultations avec l'Unité de Genre de la SADC afin de surmonter les difficultés rencontrées, en particulier

en raison de la soumission tardive ou non d'informations ou de lacunes dans les informations soumises. La limite des données secondaires était que la plupart des données obtenues n'étaient pas ventilées par sexe.

Le présent rapport a pour but d'aider les États membres de la SADC dans leurs activités de planification et de programmation en fournissant des données fiables sur les progrès réalisés et les difficultés rencontrées aux niveaux national et régional. Le *Baromètre de l'Égalité entre les sexes et du Développement de la SADC 2018* se veut un outil de connaissance utile et accessible pour les gouvernements et les citoyens de la SADC, le secrétariat de la SADC et ses organisations subsidiaires, les chambres de commerce, les parlementaires, les universités et les instituts de recherche, le secteur privé et les médias.

CADRES DE POLITIQUE ET JURIDIQUE INTERNATIONAL ET CONTINENTAL

CADRES INTERNATIONAUX

Déclaration universelle des droits de l'Homme

Article 17

(1) Tout le monde a le droit de posséder des biens seul ou en association avec d'autres.

(2) Nul ne peut être arbitrairement privé de ses biens.

Article 23

(1) Tout le monde a le droit de travailler librement, au choix de son emploi, à des conditions de travail justes et favorables et à une protection contre le chômage.

(2) Tout le monde a droit à un salaire égal pour un travail égal, sans discrimination aucune.

(3) Toute personne qui travaille a le droit à une rémunération juste et favorable, assurant à elle-même et à sa famille une existence digne de la dignité humaine et complétée, si nécessaire, par d'autres moyens de protection sociale.

(4) Toute personne a le droit de constituer des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) (1979)

Article 13

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin de garantir, sur une base d'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, notamment:

(a) Le droit aux avantages sociaux;

(b) Le droit aux emprunts bancaires, aux hypothèques et à d'autres formes de crédit financier;

(c) Le droit de participer à des activités récréatives, à des sports et à tous les aspects de la vie culturelle.

Article 14

(1) (g) Avoir accès au crédit et aux emprunts agricoles, aux moyens de commercialisation, aux technologies appropriées et à un traitement égal dans la réforme agraire et la réforme foncière, ainsi que dans les programmes de réinstallation foncière.

Article 15

(2) Les États parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. En particulier, ils doivent donner aux femmes des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et administrer les biens et les traiter de manière égale à tous les stades de la procédure devant les cours et tribunaux.

Article 16

(1) (h) Les mêmes droits pour les deux époux en ce qui concerne la propriété, l'acquisition, la gestion, l'administration, la jouissance et la disposition de biens, que ce soit gratuitement ou contre une contrepartie de valeur.

Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993)

Article 3

Les femmes ont droit à la même jouissance et à la protection de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil et dans tout autre domaine. Ces droits comprennent notamment:

(a) Le droit à la vie;

(b) Le droit à l'égalité;

(c) Le droit à la liberté et à la sécurité de la personne;

(d) Le droit à une égale protection de la loi;

Article 4

Les États devraient condamner la violence à l'égard des femmes et ne pas invoquer des considérations de coutume, de tradition ou de religion pour se soustraire à leurs obligations en ce qui concerne son élimination. Les États devraient poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique d'élimination de la violence à l'égard des femmes et, à cette fin, devraient:

(h) inclure dans les budgets des gouvernements

des ressources suffisantes pour leurs activités liées à l'élimination de la violence à l'égard des femmes;

Objectifs de Développement Durable (2015)
2015-2030 cherchent à s'attaquer aux principaux défis tels que la pauvreté, les inégalités et la violence à l'égard des femmes. Outre le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour faire en sorte que tous les citoyens du monde en bénéficient, sans discrimination, de nombreuses cibles des ODD reconnaissent spécifiquement l'égalité et l'autonomisation des femmes comme objectif et élément de la solution.

CADRES CONTINENTAUX

Agenda 2063
Aspiration 6: Une Afrique dont le développement est axé sur les populations, qui repose sur le potentiel des Africains, en particulier des femmes et des jeunes, et qui s'occupe des enfants.

50. La femme africaine sera pleinement habilitée dans tous les domaines, avec des droits sociaux, politiques et économiques égaux, y compris le droit de posséder et d'hériter de biens, de signer des contrats, d'enregistrer et de gérer des entreprises. Les femmes rurales auront accès à des actifs productifs: terres, crédit, intrants et services financier

72. Par la présente, nous adoptons l'Agenda 2063 en tant que vision collective et feuille de route pour les cinquante prochaines années et nous nous engageons donc à accélérer les actions visant à:

(a) (a) Élaborer et mettre en œuvre des politiques positives et des activités de plaidoyer pour assurer aux femmes un meilleur accès à la terre et aux intrants et faire en sorte qu'au moins 30% du financement de l'agriculture soit accessible aux femmes; et
Autonomiser économiquement les femmes et les jeunes en améliorant l'accès aux ressources financières pour l'investissement.

Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif aux droits de la femme en Afrique (2003)

Article 6: Marriage
Les États parties veillent à ce que les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits et sont considérés comme des partenaires égaux dans le mariage. Ils promulguent les mesures législatives nationales appropriées pour garantir que:

(j) Au cours de son mariage, une femme a le droit d'acquérir ses propres biens, de les gérer et de les gérer librement.

Article 7
Séparation, divorce et annulation du mariage

(d) En cas de séparation, divorce ou annulation du mariage, les femmes et les hommes ont le droit de partager équitablement les biens communs découlant du mariage.

Article 13
Les États parties adoptent et appliquent des mesures législatives et autres pour garantir aux femmes l'égalité des chances dans le travail, l'avancement professionnel et les autres possibilités économiques. A cet égard, ils devront:

(a) Promouvoir l'égalité d'accès à l'emploi;
(b) Promouvoir le droit à l'égalité de rémunération pour des emplois de valeur égale pour les femmes et les hommes;
(e) Créer les conditions nécessaires pour promouvoir et soutenir l'emploi et les activités économiques des femmes, en particulier dans le secteur informel;
(h) Prendre les mesures nécessaires pour reconnaître la valeur économique du travail des femmes à la maison;

Article 19

(c) Promouvoir l'accès des femmes à des ressources productives telles que la terre et à les contrôler, et garantir leur droit à la propriété;

Déclaration solennelle de l'Union africaine sur l'égalité des genres en Afrique (2004)
Les Chefs d'État et de Gouvernement des États membres de l'Union africaine sont convenus de:

(1) Accélérer la mise en œuvre de mesures économiques, sociales et juridiques de genre visant à lutter contre la pandémie de VIH / SIDA et appliquer efficacement les déclarations d'Abuja et de Maputo sur le paludisme, le VIH / SIDA, la tuberculose et autres maladies infectieuses connexes. Plus spécifiquement, nous veillerons à ce que les

services sociaux et de traitement soient disponibles pour les femmes au niveau local, ce qui les rendra plus sensibles aux besoins des familles qui fournissent des soins. Promulguer une législation pour mettre fin à la discrimination à l'égard des femmes vivant avec le VIH / SIDA et pour la protection et les soins des personnes vivant avec le VIH / SIDA, en particulier des femmes; augmenter les allocations budgétaires dans ces secteurs afin d'alléger le fardeau des soins des femmes;

(7) Promouvoir activement l'application de la législation garantissant les droits des femmes à la terre, à la propriété et à la succession, y compris leur droit au logement;

Politique de l'Union africaine en matière de Genre

Objectifs de la politique

Les objectifs de la politique de genre sont les suivants:

(6) Promouvoir un accès équitable des femmes et des hommes aux ressources, au savoir, à l'information, à la propriété des terres et des entreprises et à des services tels que l'éducation et la formation, les soins de santé, le crédit et les droits reconnus par la loi;

Engagement 5: Mobiliser des ressources pour la mise en œuvre de la politique de l'UA en matière de Genre

Les organes de l'UA, les CER et les États membres vont:

(1) Inclure les principes de budgétisation de genre dans les processus budgétaires annuels pour une mise en œuvre effective de la Politique du Genre d'ici 2015

Les organes de l'UA vont:

(1) Mettre en œuvre la politique de l'UA en matière de genre et son plan d'action en allouant un minimum de 10% de son budget aux objectifs du programme d'Autonomisation des femmes et égalité des genres, en particulier des mesures visant à renforcer la participation des femmes et les programmes d'autonomisation

Les Communautés Économiques Régionales vont:

(4) des États membres en matière d'intégration de genre, d'analyse de genre, de planification de genre, de budgétisation sensible au genre et de suivre les questions d'égalité des sexes dans les politiques, les processus et les actions de programmation.

Décennie de la Femme Africaine (2010-2020)

En 2009, les Chefs d'État et de Gouvernement réunis à Addis-Abeba à la douzième session ordinaire du Sommet de l'Union africaine ont déclaré la période 2010 - 2020 comme étant la « Décennie de la Femme Africaine ». La Décennie est organisée sous le thème « Approche à la base en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes ». Le 15 octobre 2010, l'Union africaine a officiellement lancé la Décennie de la Femme Africaine à Nairobi, au Kenya, dans le but d'intensifier les efforts pour accélérer la mise en œuvre, les engagements pris par les femmes africaines en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes au cours de la dernière décennie, y compris ceux pris dans le cadre des Objectifs du Millénaire pour le Développement.

CADRES REGIONAUX

Traité de la Communauté de Développement de l'Afrique australe (1992)

L'article 4 du Traité de la SADC énonce les principes qui guident et orientent la SADC. Ceux-ci sont:

- Égalité souveraine de tous les États membres;
- Solidarité, paix et sécurité;
- Droits de l'homme, démocratie et état de droit;
- Équité, équilibre et avantage mutuel; et,
- Règlement pacifique des différends.

Article 6 Engagements généraux

(1) Les États membres « s'engagent à adopter les mesures adéquates pour promouvoir la réalisation des objectifs de la SADC et s'abstiennent de prendre toute mesure susceptible de compromettre le maintien de ses principes, la réalisation de ses objectifs et la mise en œuvre des dispositions du présent Traité.

(2) La SADC et les États membres ne font de discrimination à l'égard de toute personne en raison de son sexe, sa religion, ses opinions politiques, sa race, son origine ethnique, sa culture, sa santé, son handicap ou tout autre motif déterminé par le Sommet. "

Politique de la SADC sur le Genre

4.6 Genre, sécurité alimentaire et Nutrition

Pour atteindre cet objectif, la SADC s'engage à:

(a) Promulguer et appliquer des lois garantissant que les femmes, y compris les personnes handicapées, les personnes âgées et les autres groupes vulnérables, constituent au moins 50% des bénéficiaires des systèmes de distribution et d'irrigation des terres, et qu'elles aient accès et contrôle aux terres qu'elles possèdent à part entière afin de faciliter la réalisation de la sécurité alimentaire au niveau des ménages;

4.7 Genre, commerce et autonomisation économique

Objectif de la politique:

- Autonomiser économiquement les femmes et les hommes en améliorant leur accès aux compétences entrepreneuriales, à la technologie et au financement, ainsi qu'à d'autres formes d'emploi informel et formel.
- Reconnaître et valoriser le travail non rémunéré des femmes.

Pour atteindre cet objectif, la SADC s'engage à:

(a) Établir et renforcer l'analyse de genre, l'intégration de genre et la participation égale des femmes et des hommes aux processus économiques nationaux, à la formulation des politiques économiques et aux initiatives de budgétisation de genre;

(b) Faciliter l'examen des politiques commerciales, économiques et douanières, des lois, procédures, règlements et règles en matière d'immigration afin de les rendre plus sensibles à l'égalité des sexes et de promouvoir la propriété et le contrôle des femmes sur les ressources productives telles que la terre, le crédit et les ressources financières;

(i) Développer les compétences en matière de genre des institutions statistiques et de la planification économique, de la budgétisation l) et de tous les secteurs responsables du développement économique;

(m) Établir une base de données régionale pour les macro économistes du genre qui fera progresser une planification économique et des budgets efficaces en matière de genre dans la région;

Le Plan de Développement Stratégique Indicatif Régional de la SADC révisé (2005-2020)

3.6.1.1 Genre et Développement

- En ce qui concerne le RISDP, la SADC reconnaît l'égalité des sexes comme un droit humain fondamental faisant partie intégrante de l'intégration régionale, de la croissance économique et du développement social, et s'engage donc à faciliter la suppression de toutes les formes d'inégalités entre les hommes et les femmes aux niveaux régional et national.
- L'objectif du domaine d'intervention prioritaire pour l'égalité des sexes et le développement est de faciliter la réalisation de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la région de la SADC en intégrant l'égalité des sexes dans l'ensemble des politiques, programmes et activités aux niveaux national et régional, et en adoptant des mesures positives pour accélérer le processus à cet égard.

Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le Développement (2016)

Article 15

Politiques économiques et prise de décision

1) Les États parties assurent l'égale participation des femmes et des hommes à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques économiques.
2) Les États parties veillent à une budgétisation sensible au genre et adaptée aux niveaux micro et macro, y compris le traçage, le suivi et l'évaluation.

Article 16

Les rôles multiples des femmes

1) Les États parties doivent:

a) Mener des études sur l'utilisation du temps et adopter des mesures visant à promouvoir le partage des responsabilités entre hommes et femmes au sein du ménage et de la famille afin d'alléger le fardeau des multiples rôles joués par les femmes.

b) Reconnaître et valoriser les soins non rémunérés et le travail domestique par la fourniture de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale.

Article 17
Autonomisation économique

1) Les États parties doivent entreprendre des réformes pour donner aux femmes des droits égaux et l'accès aux ressources économiques, ainsi que le contrôle et la propriété des ressources de production, de la terre et d'autres formes de propriété, des services financiers, de l'héritage et des ressources naturelles.
2) Les États parties réexaminent leurs politiques nationales en matière de commerce et d'entreprenariat afin de les rendre plus sensibles au genre
3) Les États parties développent, conformément aux dispositions des mesures spéciales prévues à l'article 5, des stratégies visant à garantir que les femmes bénéficient de manière égale des possibilités économiques, y compris celles créées par le processus de passation des marchés publics.

Article 18
Accès à la propriété et aux ressources

1) Les États parties doivent examiner toutes les politiques et lois qui déterminent l'accès des femmes aux ressources productives, leur contrôle et leur exploitation, afin de:

a) Mettre fin à toute discrimination à l'égard des femmes et des filles en ce qui concerne les droits sur l'eau et les biens tels que la terre et son régime foncier;
b) Veiller à ce que les femmes aient le même accès que les hommes au crédit, au capital, aux hypothèques, à la sécurité et à la formation; et
c) S'assurer que les femmes et les hommes ont accès à une technologie moderne, appropriée et abordable et à des services de soutien

Article 19
Égalité d'accès à l'emploi et aux avantages sociaux

1) Les États parties doivent examiner, modifier et adopter des lois et élaborer des politiques garantissant aux femmes et aux hommes un accès égal à un emploi salarié, au plein emploi productif, à un travail décent comprenant la protection sociale et à un salaire égal pour un travail de valeur égale pour toutes les femmes et tous les hommes dans tous les secteurs, conformément au Protocole de la SADC sur l'Emploi et le Travail.
2) Les États parties examinent, adoptent et mettent en œuvre les mesures législatives, administratives et autres appropriées pour assurer:

a) Un salaire égal pour un travail égal et une rémunération égale pour un travail de valeur égale pour les femmes et les hommes
b) L'éradication de la ségrégation professionnelle et de toutes les formes de discrimination dans l'emploi;
c) La reconnaissance de la valeur économique et de la protection des personnes effectuant des travaux agricoles ou domestiques; et
d) La rémunération minimale appropriée des personnes effectuant des travaux agricoles et domestiques.

3) Les États parties doivent promulguer et appliquer des mesures législatives interdisant le licenciement ou le refus de recrutement pour des raisons de grossesse ou de congé de maternité.
4) Les États parties accordent protection et avantages sociaux aux femmes et aux hommes pendant le congé de maternité et de paternité.
5) Les États parties veillent à ce que les hommes et les femmes perçoivent les mêmes avantages sociaux, indépendamment de leur statut matrimonial, retraites compris.

Article 33
Dispositions financières

1) Les États parties veillent à ce que leur budget et leur planification tiennent compte du genre et soient réactifs, notamment en désignant les ressources nécessaires pour financer des initiatives de renforcement du pouvoir des femmes et des filles.
2) Les États parties mobilisent et allouent les ressources humaines, techniques et financières nécessaires à la bonne mise en œuvre du présent Protocole.

POLITIQUES ÉCONOMIQUES ET PRISE DE DÉCISION

Chapitre 1

PROTOCOLE REVISE DE LA SADC SUR LE GENRE ET LE DEVELOPPEMENT
PARTIE 5 RESSOURCES PRODUCTIVES ET EMPLOI

Article 15 Politiques économiques et prise de décision

1. Les États parties assurent l'égale participation des femmes et des hommes à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques économiques.
2. Les États parties veillent à une budgétisation sensible au genre et adaptée aux niveaux micro et macro, y compris le traçage, le suivi et l'évaluation.

Le chapitre se concentre sur les dispositions de l'Article 15 telles que décrites dans le Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le Développement, et sur les progrès accomplis par les États Membres dans l'engagement, l'alignement et la mise en œuvre de ces dispositions. Le chapitre s'appuie sur le fait que la région de la SADC a réaffirmé son attachement à l'avancement de l'autonomisation économique des femmes, tel que priorisé par plusieurs cadres juridiques, notamment: le Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le Développement; le Protocole sur l'Emploi et le Travail; le Protocole sur le Commerce; et le Plan Indicatif de Développement Stratégique Régional révisé (RISDP), entre autres.

Le développement économique et l'égalité d'accès aux ressources productives font partie des priorités de la SADC pour parvenir au développement durable et à l'égalité des sexes. Le Protocole sur le Genre et le Développement, dans la cinquième partie: Ressources productives et emploi, met l'accent sur l'accès aux ressources productives et sur leur contrôle, principalement la terre, le crédit et les technologies de l'information et de la communication (TIC).

Ce chapitre est structuré de manière à s'aligner sur les indicateurs du cadre de suivi, d'évaluation et de rapport de la SADC, qui nécessitent:

- La preuve de mesures législatives et politiques visant à faciliter l'accès, le contrôle et la propriété des femmes aux ressources productives;
- La preuve de quotas législatifs pour les femmes dans les processus de passation des marchés publics; et
- La preuve d'une planification et d'une budgétisation économiques tenant compte du genre.

Le chapitre propose en outre une discussion sur le rôle des femmes dans la prise de décision dans les États membres de la SADC afin d'évaluer le niveau de progrès et d'inclusion. L'augmentation du nombre de femmes occupant des postes de décision peut faciliter l'accès aux ressources productives, ainsi que leur contrôle et leur appropriation, en mettant un accent particulier sur la terre, le crédit et la technologie.

1.1 Mesures Legislatives et de Politiques Visant a Faciliter L'acces et le Controle Des Ressources Productives et de L'appropriation

Angola

L'Angola a réalisé des progrès économiques et politiques substantiels dans la reconstruction de son économie depuis la fin de la guerre civile en 2002. Toutefois, le pays reste confronté à des problèmes de développement, malgré les vastes ressources minérales comprenant le pétrole, les diamants, le minerai de fer, les phosphates, le marbre, le granit et l'or. Ces défis sont

centrés sur la dépendance au pétrole, la diversification limitée de l'économie, la reconstruction des infrastructures et l'amélioration des capacités institutionnelles, la gouvernance, les systèmes de gestion des finances publiques, le développement humain et les conditions de vie de la population, en particulier des femmes qui forment la majorité.

Pour faire face à certains des problèmes de développement qui entravent l'émancipation économique des femmes, le Gouvernement a considérablement révisé ses cadres juridique et politique afin de faciliter l'accès aux ressources productives et leur contrôle. L'article 35:03 de la Constitution de 2010 appelle à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines de la vie. Il stipule que « les hommes et les femmes sont égaux au sein de la famille, de la société et devant l'État, jouissant des mêmes droits et sont responsables des mêmes devoirs ».

En outre, l'article 98 sur les droits fonciers stipule que « les femmes et les hommes devraient avoir un accès égal à la terre, individuellement ou conjointement avec d'autres ».

Le gouvernement angolais a fait du secteur des TIC l'un des moteurs de la croissance économique et de l'autonomisation. Ce secteur est guidé par le Livre Blanc sur les TIC, le plan national pour la société de l'information et le plan stratégique pour la gouvernance électronique. Pour réaliser l'équité entre les sexes dans ce secteur, le gouvernement a piloté le projet Angola Online, qui vise à accroître l'accès de la population à l'Internet, sans laisser de femmes derrière. Certaines des dispositions de cette plate-forme en ligne comprennent des foires annuelles sur l'alphabétisation numérique et les technologies, ciblant les filles et les femmes, et l'installation de points d'accès Internet gratuits dans des espaces clés tels que les écoles et les universités.

Botswana

L'exploitation minière, le tourisme et l'agriculture contribuent de manière significative à la croissance économique du Botswana, et la croissance économique au cours des dernières années est en grande partie imputable à l'extraction du diamant. Le tourisme est la deuxième source de recettes en devises, de nombreux Batswana s'engageant dans des services liés au tourisme.

Le 11ème Plan de Développement National du Botswana 2017-2023 (NDP 11) vise à s'aligner sur ses engagements mondiaux et régionaux tels que les Objectifs de Développement Durable (ODD) et le Plan de Développement Stratégique Indicatif Régional révisé de la SADC 2015-2020. Le PND 11 aborde les questions d'égalité et d'équité de genre par le biais de l'article 8:90, qui stipule que l'égalité d'accès et de chances des femmes et des hommes est essentielle au développement humain dans le pays. Le PND 11 intègre la prise en compte du genre dans le développement économique et met l'accent sur des mécanismes visant à garantir que les femmes participent à tous les processus de développement dans le pays.

La politique nationale du Botswana sur le genre et le développement (NPGAD), lancée en 2015, encourage la participation pleine et égale des femmes et des hommes à la réalisation du développement durable et à l'élimination de la pauvreté dans le pays. Le NPGAD fournit un cadre de développement transformateur qui inclut l'intégration du genre dans toutes les activités du gouvernement et d'autres secteurs, ainsi que de la société

civile. L'objectif à long terme de la politique est de réduire les inégalités dans les opportunités et les résultats du développement social, économique, culturel et juridique des femmes et des hommes.

L'accès au crédit pour les femmes est facilité par le Département des questions de genre du Ministère de la nationalité, de l'immigration et des questions de Genre. Des groupes de femmes et / ou d'hommes peuvent avoir accès à des capitaux d'amorçage pour lancer des projets générateurs de revenus, à condition que leur représentation soit supérieure à celle des hommes. Chaque groupe reçoit une aide maximale de 250 000 Pula (environ 24 000 USD). La taille d'un groupe devrait aller d'un minimum de cinq à un maximum de dix personnes.

Environ 75% des petites et moyennes entreprises (PME) opérant au Botswana appartiennent à des femmes (WIBA Botswana, 2016). Ces PME vont des entreprises de restauration et des fournisseurs de produits de base aux entreprises de transport et de fabrication. La WIBA (Association des femmes d'affaires du Botswana) soutient la participation des femmes à l'économie par le biais d'activités de plaidoyer, de formation, de mentorat et de création de liens. Le lobbying de WIBA et d'autres acteurs a conduit le secteur bancaire à fournir un accès au crédit pour les PME par le biais de diverses options de financement, y compris le financement Quick Loan.

Le Botswana a une politique nationale en matière de TIC qui vise à élargir l'accès aux TIC, en particulier pour l'éducation et la santé. L'accès spécial des femmes aux TIC est facilité par le programme Nteletsa II conçu par le Ministère des transports et des communications. Nteletsa II est un programme de développement des télécommunications rurales visant à fournir aux communautés un accès à des services de télécommunication, tels que la voix, les données et l'Internet.

Republique Democratique du Congo

La République démocratique du Congo (RDC) est dotée de riches ressources naturelles et minérales parmi lesquelles l'extraction minière, forestière et hydroélectrique offre un potentiel de croissance économique.

La RDC a ratifié de nombreuses conventions et accords internationaux liés au genre et a établi des lois, des politiques et des plans d'action sur le genre. Le pays a ratifié la plupart des conventions de l'Union africaine relatives au genre, notamment: la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples; Déclaration solennelle sur l'égalité des sexes en Afrique; et le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif au droit des femmes en Afrique.

La Constitution de 2006 contient des dispositions qui consacrent l'égalité des sexes. L'article 11 dispose que toutes les personnes sont égales devant la loi. Les articles 5, 14 et 15 sont liés aux droits des femmes. En particulier, l'article 14 prévoit l'égalité des sexes dans les institutions publiques et que des mesures sont prises pour garantir la participation des femmes dans les domaines civique, économique, social et culturel, ainsi que contre les formes de violence à l'égard des femmes dans les sphères publique et privée. Par le biais du plaidoyer du Ministère du Genre, de la Famille et des Enfants, des femmes parlementaires et de la société civile, les articles discriminatoires contenus dans le Code de la famille de 1981 ont été abrogés en 2016. Avec la Constitution, le Code de la famille révisé de 2016 protège les droits des femmes dans toutes les sphères de la vie.

La politique nationale en matière de genre de 2009 et la stratégie nationale sur la participation politique des femmes dans la gouvernance démocratique sont des mesures mises en place pour promouvoir les droits des femmes et l'autonomisation économique. Bien que la Constitution consacre des droits égaux à la propriété foncière, le droit formel et coutumier continue de discriminer contre les femmes. En droit formel, une femme ne peut acheter un terrain qu'avec l'autorisation de son mari, alors que le droit coutumier interdit l'achat de terres et l'héritage ou la vente de terres.

La politique d'égalité des sexes préconise l'accès des femmes aux moyens de production, aux opportunités économiques et aux TIC. L'article 24 de la Constitution prévoit des droits à l'information, mais le secteur des TIC n'est pas encore suffisamment développé. La loi-cadre 013/2002 sur les télécommunications et la loi 014/2002, qui crée une autorité de régulation, sont les principaux textes de loi qui traitent des TIC et ont une incidence sur celles-ci. Le pays n'a pas de politique informatique et la plupart des lois et règlements régissant la communication numérique sont à l'état de projet.

Royaume d'Eswatini

L'économie du Royaume d'Eswatini repose en grande partie sur les services et se concentre principalement sur la fabrication industrielle de biens de consommation destinés à l'exportation, tels que la production de canne à sucre, la transformation du bois, l'habillement et le textile, entre autres biens et services. Le pays a l'une des plus petites économies de la région et est classé parmi les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure.

Le système historique de Kukhonta, selon lequel un chef octroyait aux usufruits un droit sur la terre, empêchait les femmes de garantir leurs droits à la terre sans mari, frère ou fils. Cependant, les dispositions sur les droits fonciers dans la Constitution de 2005 permettent à tous les citoyens de jouir du droit de propriété, y compris l'accès à la terre et à l'héritage. En outre, certaines politiques et stratégies clés ont été révisées pour permettre l'égalité et l'équité entre les sexes. La stratégie nationale de développement intègre le genre dans tous les secteurs. La loi sur le mariage, qui est toujours en cours de révision, devrait faciliter l'accès des deux époux à la propriété et à l'appropriation de leurs biens. En outre, la section 16 de la loi modifiée sur les Titres de 2011 prévoit l'enregistrement des biens titrés au nom des deux époux.

La loi sur l'autonomisation économique des citoyens, élaborée par l'unité des micros, petites et moyennes entreprises (MPME) du Ministère du Commerce, de l'Industrie et du Commerce, a permis de lever les obstacles qui empêchent les femmes, les jeunes et les personnes handicapées de participer effectivement au processus de l'économie nationale. La Vision nationale 2022 vise à aider les femmes de tout le pays à renforcer leur voix dans les questions politiques et communautaires, tout en veillant à ce que les femmes aient un accès équitable à la terre et aux facilités de crédit.

Afin de résoudre les problèmes d'exclusion financière dans l'économie, les femmes ont formé des associations qui permettent l'accès au financement et au crédit. Le Fonds fiduciaire pour l'autonomisation économique des femmes du Swaziland (SWEET) est un exemple d'institution qui offre aux femmes un accès au crédit. L'Imbita Women Finance Trust accorde des prêts pour le développement des femmes dans les affaires dans des domaines non desservis par d'autres organisations de microcrédit.

La politique nationale relative à l'égalité des sexes vise à garantir aux femmes et aux filles des chances égales, ainsi que l'accès aux ressources productives et reproductives, y compris le crédit, la terre, l'information et les services, ainsi que leur contrôle. La politique nationale en matière d'infrastructure de communication de l'information oriente le développement du secteur des TIC et met l'accent sur le développement des ressources humaines et l'accès accru aux compétences en TIC des jeunes et des femmes. La section 12.9.3 de la Politique nationale de l'égalité des sexes de 2010 reconnaît l'importance des TIC pour l'égalité des sexes et encourage les femmes à utiliser les technologies de l'information. Elle appelle à la sensibilisation et à la responsabilisation du personnel des médias grâce au renforcement de leurs compétences, de leurs connaissances et de leur accès aux technologies de l'information, afin de faciliter les reportages sensibles au genre.

Royaume du Lesotho

L'économie du Royaume du Lesotho repose en grande partie sur l'agriculture de subsistance, la fabrication artisanale et l'exploitation minière. Les problèmes de développement comprennent un taux élevé de pauvreté et une prévalence élevée du VIH et du SIDA chez les femmes, ainsi qu'une mortalité infantile et maternelle élevée (Ministère de la Planification et du Développement du Lesotho, 2013).

La Constitution du Royaume du Lesotho (1993) vise à réaliser l'égalité de tous les citoyens sans discrimination fondée sur l'âge ou le sexe. Elle exige des politiques garantissant des conditions de travail favorables aux femmes et aux hommes. Étant donné que les hommes dominent le secteur économique formel, cette clause de la Constitution tenant compte de l'égalité des sexes est de bon augure pour la réduction des disparités économiques entre les sexes dans les secteurs privé et public du pays.

Les priorités du pays en matière de développement économique, politique et humain sont guidées par le cadre stratégique Vision 2020, qui met l'accent sur l'égalité d'accès à l'éducation comme condition préalable pour que les femmes acquièrent la place qui leur revient dans l'économie et encourage la nomination de davantage de femmes dans des domaines de responsabilité publics et privés sans négliger les garçons et les hommes. La politique nationale du pays en matière d'égalité des sexes vise à garantir que l'égalité des chances entre hommes et femmes soit présentée dans le processus de développement afin d'améliorer les niveaux de vie et la croissance économique.

La loi relative à la capacité juridique des personnes mariées et la loi foncière de 2010 offrent aux femmes la possibilité de devenir propriétaires et de prendre des décisions en matière de vente de propriété et d'accès au crédit. L'accès au crédit pour les femmes a été accéléré grâce à la modification de l'ordonnance sur l'épargne et le développement de la Banque du Lesotho, qui faisait référence au statut de femme minoritaire en tant que limitation à l'accès au crédit. La réforme a garanti aux femmes la possibilité d'acquérir des garanties, d'obtenir des prêts ou des crédits auprès d'institutions commerciales et de leur donner le pouvoir de posséder et de gérer des entreprises.

La politique du Lesotho en matière de TIC vise à réduire les inégalités entre hommes et femmes en offrant aux femmes un meilleur accès à des

informations susceptibles de contribuer à l'autonomisation et au développement économiques. La section 3.10.1 de la politique fournit des stratégies pour promouvoir l'utilisation d'Internet et du commerce électronique, des programmes de formation et de sensibilisation aux TIC, ainsi qu'un accès abordable aux TIC pour les jeunes et les femmes. Cependant, le Lesotho ne dispose pas d'un plan d'action pour faire progresser la mise en œuvre de ces stratégies, une action est requise.

Madagascar

L'économie malgache repose en grande partie sur l'agriculture, le tourisme et l'exploitation minière. Le pays a connu une lente reprise économique depuis la résolution des défis politiques (2009-2013) et a adopté un plan socio-économique, le Plan de développement national (PDN) 2015-2019, pour orienter le développement.

Ce plan est fondé sur la croissance inclusive pour le développement durable et reconnaît que les femmes ont été laissées pour compte dans la plupart des processus de développement dans le pays. Il vise à créer l'égalité des chances pour les femmes et les hommes et à éliminer les pratiques et / ou obstacles discriminatoires qui entravent l'autonomisation socio-économique et les opportunités pour les femmes. Conformément au PDN, le plan d'action national pour l'égalité des sexes a pour objectif l'égalité entre les hommes et les femmes, l'amélioration des conditions de vie et une croissance économique sensible au genre. Le plan d'action encourage l'intégration de la dimension de genre dans tous les ministères, le pouvoir législatif, le pouvoir exécutif, le pouvoir judiciaire, le secteur privé et la société civile.

La culture malgache est caractérisée par de fortes normes et valeurs patriarcales, associées à l'insuffisance des politiques publiques visant à promouvoir l'égalité des sexes, ce qui rend difficile la participation des femmes aux sphères politique et économique (Rapport annuel du CEDEF, 2015). En outre, le pourcentage de filles qui accèdent à l'enseignement secondaire et supérieur est inférieur à celui des garçons, ce qui a un impact négatif sur le nombre de femmes qui participent plus tard à l'économie.

La loi foncière de 2005 autorise l'enregistrement conjoint des propriétés, ce qui permet aux femmes de jouir des mêmes droits que les hommes en ce qui concerne les avoirs fonciers des ménages. Toutefois, le Ministère de la population, de la protection sociale et de la promotion de la femme note que, dans la pratique, les femmes ont plus de difficultés que les hommes à accéder à la terre et à obtenir des droits sur la terre (certificats de propriété).

Madagascar a adopté une politique nationale en matière de TIC en 2004. Cette politique énonce la vision d'améliorer les infrastructures de TIC et fait référence à la mise en place de réseaux de recherche grâce à l'utilisation des TIC et à l'installation de centres de TIC dans les écoles.

Malawi

L'agriculture est le pilier de l'économie du Malawi et la plus grande partie de la population dépend de l'agriculture comme moyen de subsistance. Les femmes sont actives dans les petites exploitations agricoles mais ce secteur est principalement de subsistance, caractérisé par une faible productivité et un faible revenu. Malgré leur contribution majeure au secteur agricole, les femmes ont un accès limité à la terre à titre individuel (SARDC 2005). Bien

que des progrès aient été accomplis, cette situation persiste dans certaines régions du Malawi en raison de certaines lois coutumières.

Les stratégies de croissance économique et de réduction de la pauvreté au Malawi sont guidées par la stratégie de réduction de la pauvreté du Malawi. Cette stratégie reconnaît les inégalités et les disparités entre les femmes et les hommes et la manière dont ces disparités contribuent à la pauvreté dans le pays. La stratégie a ouvert la voie à d'autres cadres politiques. La Stratégie de croissance et de développement du Malawi (MGDS) de 2017 identifie le genre comme un domaine transversal et reconnaît qu'une intégration systématique du genre peut faciliter une planification et une coordination du développement, une budgétisation, une mise en œuvre et un suivi efficaces. La stratégie met l'accent sur un accès, un contrôle et une utilisation accrus des services sociaux et économiques par les jeunes et les femmes, ainsi que sur la mise en œuvre cohérente de la budgétisation sensible au genre dans tous les secteurs.

La politique nationale du Malawi en matière d'égalité des sexes s'appuie sur la MGDS pour reconnaître que l'agriculture est essentielle à la sécurité alimentaire, à la croissance économique et à la création de richesses, et que les femmes jouent un rôle important dans l'agriculture. Cette politique nécessite que toutes les politiques de développement agricole et économique prennent en compte les besoins différenciés des femmes et des hommes. Ces politiques sensibles au genre peuvent faciliter la participation accrue des femmes au marché du travail et une autonomisation économique équitable.

La politique nationale en matière d'égalité des sexes ordonne au Ministère de l'agriculture, de l'irrigation et du développement de l'eau de mettre en place des stratégies efficaces en matière d'égalité des sexes afin de garantir l'autosuffisance alimentaire des ménages dirigés par une femme, qui sont souvent vulnérables en raison d'un manque de contrôle sur les facteurs de production comme la terre. La politique d'égalité des sexes préconise que les femmes contrôlent les services et les ressources de production agricole tels que l'argent, la terre, les technologies et autres actifs tels que les radios.

En ce qui concerne les TIC, le Malawi dispose d'une politique nationale de technologie de communication de l'information (2013) qui oriente le développement des TIC dans le pays. Grâce à cette politique, le gouvernement du Malawi reconnaît que les femmes et les jeunes sont souvent marginalisés en ce qui concerne l'accès aux ressources de reproduction, telles que les TIC. La politique énoncée à l'article 3.10.5 dispose ainsi que « le gouvernement, en coordination avec les organisations non gouvernementales et les partenaires au développement, mobilise des ressources financières pour la mise en œuvre de programmes TIC pour les femmes et les jeunes ». Cependant, malgré cette déclaration de politique générale, il n'existait aucune information disponible permettant d'évaluer les progrès accomplis dans la mise en œuvre.

Maurice

Maurice a une économie diversifiée comprenant des secteurs de l'agriculture, de la fabrication et des services, notamment les technologies de l'information et des communications (TIC) et les services financiers. Maurice place depuis longtemps les femmes dans ses plans de développement et de croissance afin d'éliminer les obstacles qui les empêchent de participer aux activités socio-

économiques. La création d'un Ministère de la Femme en 1975 a montré la volonté politique du pays de promouvoir l'autonomisation et la participation des femmes à la prise de décisions et de créer une culture normative de l'équité à travers le fossé des sexes.

Les informations obtenues auprès du Ministère de l'Égalité des sexes, du Développement de l'enfant et du Bien-être familial indiquent que les politiques sont neutres en matière d'accès et de contrôle des ressources productives telles que la terre et le crédit et que les politiques de crédit élaborées par la Banque de Maurice ne font aucune discrimination sur base du genre. Bien que la plupart des politiques mauriciennes soient neutres en matière de genre, des mesures spéciales ont été mises en place dans des secteurs tels que le commerce pour encourager la participation des femmes et en faire bénéficier leurs avantages.

En ce qui concerne les TIC, un portail sur le commerce a été créé pour fournir aux entreprises des informations utiles sur le commerce, relatives, aux procédures d'import / export, aux accords commerciaux, aux données commerciales et tarifaires, entre autres. Les femmes peuvent accéder aux informations sur les marchés via le portail commercial et peuvent également contacter Enterprise Mauritius, l'agence nationale de promotion des exportations, pour obtenir des informations sur les marchés et des enquêtes. Enterprise Mauritius aide les entreprises à développer leur capacité interne à exploiter d'autres marchés régionaux, par exemple via la zone de libre-échange (ZLE) de la SADC.

Un autre outil en ligne est le mécanisme d'alerte sur les obstacles au commerce (TOAM), conçu et mis au point par le Centre du commerce international pour faciliter l'identification et l'élimination des obstacles rencontrés par les entreprises. La plate-forme TOAM fournit un mécanisme formel de suivi et de résolution des obstacles au commerce grâce à une coordination renforcée entre les secteurs public et privé. Le Ministère de l'Égalité des sexes, du Développement de l'enfant et du Bien-être de la famille encourage les femmes à enregistrer tout obstacle sur le commerce rencontré sur le TOAM, problème qui sera ensuite résolu par les agences ou institutions gouvernementales compétentes. La plate-forme TOAM à Maurice est une pratique efficace que les États membres de la SADC et les pays peuvent adopter pour le commerce et d'autres secteurs.

Mozambique

Le Mozambique a fait des progrès remarquables sur le plan de la croissance économique depuis la résolution du conflit armé, mais malgré cela, plus de la moitié de la population, en particulier des femmes, continuent de vivre de manière de subsistance avec un accès limité à d'autres possibilités. La première Constitution de la République populaire du Mozambique, en 1975, mettait l'accent sur l'égalité des hommes et des femmes par le biais de principes régissant les droits, les obligations et les relations. À la suite de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, tenue à Beijing en 1995, le Gouvernement du Mozambique a accéléré ses initiatives visant à élaborer des politiques et des systèmes relatifs aux questions liées à l'égalité des sexes. Dans la Constitution de 1990, modifiée en 2007, le soutien à l'égalité des sexes a été maintenu. L'État était chargé de promouvoir, d'appuyer et de valoriser le développement de la femme et d'encourager son rôle croissant dans la société, dans tous les domaines des activités politiques, économiques, sociales et culturelles.

L'article 3 de la loi foncière de 1997 stipule que les terres appartiennent à l'État et ne peuvent être ni vendues, ni aliénées, hypothéquées ou saisies. La loi garantit l'égalité d'accès aux hommes et aux femmes, protège les droits fonciers des populations locales et confère des pouvoirs aux processus participatifs locaux associant hommes et femmes. Bien que le cadre juridique accorde des droits égaux aux femmes et aux hommes, il reconnaît également les droits coutumiers - pour autant qu'ils ne soient pas en contradiction avec la Constitution.

L'accès au financement est très faible au Mozambique dans tous les secteurs de la population, en particulier pour les personnes à faible niveau d'éducation et / ou à faible revenu et situées dans des régions isolées du pays (FSDMo, 2017). Les femmes sont principalement actives dans le secteur des petites et moyennes entreprises (PME). Bien qu'il existe des politiques et des législations visant à soutenir les PME et une stratégie nationale d'inclusion financière 2016-2022 visant à assurer la disponibilité et l'accessibilité des services et produits financiers à la majorité de la population, il est noté que les institutions financières formelles et les politiques nationales ne prennent pas des dispositions spéciales pour les femmes.

L'article 48 de la Constitution de la République du Mozambique consacre les droits de tous les citoyens à la liberté d'expression et à la liberté d'information, y compris les technologies de l'information. La politique en matière de TIC vise à lutter contre la pauvreté et à améliorer les conditions de vie des Mozambicains en veillant à ce que tous les citoyens (hommes et femmes) aient accès aux TIC. La politique en matière de TIC contient un chapitre entier sur le genre et la jeunesse, couvrant une grande variété de domaines politiques et est reconnue comme une meilleure pratique en matière de genre. Cependant, la stratégie de mise en œuvre de la politique adoptée en 2002 ne mentionne pas spécifiquement les femmes ni les moyens d'améliorer l'utilisation et l'accès aux TIC des femmes.

Namibie

L'économie de la Namibie est fortement tributaire de l'industrie extractive et de la transformation des minéraux destinés à l'exportation. Les principaux moteurs de croissance sont l'agriculture, la sylviculture et les mines (en particulier les diamants et l'uranium). Le pays a connu une contraction importante de la croissance du PIB réel, due en partie aux chocs exogènes provoqués par la baisse des prix des produits de base minéraux sur les marchés internationaux.

La Namibie a mis en place un mécanisme d'égalité des sexes, ratifié les instruments internationaux et les politiques nationales et formulé des réformes dans ce domaine. La première politique nationale sur le genre en 1997 visait à reconnaître et à répondre aux besoins prioritaires des femmes, à identifier des cibles et des actions permettant d'accroître l'accès aux ressources et aux facilités. La révision de la politique d'égalité des sexes en 2010 a mis davantage l'accent sur cinq domaines de programme: (i) l'élimination de la pauvreté et le développement rural; ii) éducation et formation; iii) santé, commerce et autonomisation économique; iv) gouvernance et prise de décision; et v) affaires juridiques et droits de l'homme.

La programmation en faveur de l'égalité des sexes est guidée par l'intégration de l'égalité des sexes dans toutes les politiques et tous les cadres, tels que les plans de développement nationaux (PDN) et Vision 2030, ainsi que dans les programmes et les structures des ministères de

tutelle. La Namibie a mis en place un certain nombre de dispositions facilitant l'accès des hommes et des femmes et le contrôle des ressources productives telles que la terre, le crédit et les TIC.

La Politique foncière nationale de 1998 reconnaît l'égalité des sexes et offre des possibilités aux femmes en reconnaissant que « tous les citoyens ont les mêmes droits, chances et droits sur l'ensemble des systèmes foncier et de gestion ». La politique foncière confère aux femmes le même statut que les hommes en ce qui concerne: toutes les formes de droits fonciers, en tant qu'individus ou en tant que membres d'une fiducie familiale de propriété foncière.

La loi n° 6 de 1995 sur la réforme agraire (commerciale) des terres prévoit l'acquisition de terres agricoles par l'État aux fins de la réforme agraire et de la réinstallation, en accordant une attention particulière aux groupes jusque-là désavantagés par des lois et des pratiques discriminatoires. La Politique nationale de réinstallation de 2011 prévoit la prise en compte des femmes lors de l'attribution de terres pour la réinstallation. La loi n° 5 de 2002 sur la réforme agraire des terres communales accorde aux femmes les mêmes droits que les hommes de posséder des terres communales et d'acquérir l'appropriation de terres. La loi prévoit en outre que les femmes ont accès à la terre pour obtenir une production et un gain économique. La loi sur la réforme agraire des terres communales prévoit également la création d'un conseil chargé de réglementer les questions relatives aux terres communales. Les régies foncières communales sont établies dans toutes les régions et se composent de 12 membres, dont au moins quatre membres devraient être des femmes. Deux des quatre femmes doivent exercer des activités agricoles dans la zone relevant de la compétence de la Commission foncière et les deux autres femmes doivent avoir une expertise dans les fonctions pertinentes de la commission.

Le Ministère de l'Égalité des sexes et de la protection de l'enfance indique qu'il n'y a pas de mesures spécifiques pour garantir que les femmes puissent avoir accès au crédit spécifiquement pour l'acquisition de terres. Toutefois, la politique d'action positive prévoit que les institutions financières fournissent du crédit et d'autres services financiers à des groupes auparavant défavorisés, y compris les femmes.

La Namibie a un projet de loi sur l'accès à l'information et un projet de politique de l'information, dont le but est d'assurer l'accès aux TIC à tous les citoyens, mais il n'est pas sexospécifique. Le ministère chargé de l'égalité des sexes examine actuellement le projet de politique d'information et fournit des informations pour s'assurer que le système dispose de dispositions spécifiques concernant l'accès des femmes aux TIC.

Seychelles

L'économie dépend en grande partie de la pêche, de l'agriculture et du tourisme. Le pays a adopté le Cadre stratégique et la feuille de route de l'économie bleue (la feuille de route de l'économie bleue) en 2018 pour un développement durable fondé sur les océans, qui associe économie, environnement et société, conformément aux ODD. La feuille de route vise à accroître les investissements dans les secteurs économiques océaniques existants, notamment la pêche, le tourisme et les ports, ainsi que l'accès à un enseignement et à une formation professionnelle de haute qualité, à de nouveaux emplois et à des opportunités d'emploi. Bien que

ce schéma directeur soit un instrument économique très progressiste, il ne parvient pas à s'attaquer aux inégalités de genre et à l'autonomisation des femmes.

Aux Seychelles, la majorité des cadres sont neutres en termes de genre et ne répondent pas spécifiquement aux besoins des femmes et des hommes. L'appropriation et l'utilisation des biens pour tous constituent un droit fondamental pour tous les citoyens en vertu de la Constitution. Le crédit et les TIC sont accessibles aux hommes comme aux femmes. Le Ministère de la famille ne disposait d'aucune donnée concernant les mécanismes mis en place pour permettre aux femmes d'exploiter la zone de libre-échange de la SADC et le nombre d'entreprises appartenant aux femmes par secteur.

Afrique Du Sud

L'Afrique du Sud a une économie bien développée et diversifiée et, depuis la fin du système de séparation raciale fondé sur l'apartheid en 1994, le pays a réalisé d'importants progrès dans le domaine des droits de l'homme, notamment l'autonomisation des femmes et la promotion de l'égalité et de l'équité entre les sexes. La nouvelle Constitution de 1996 a créé un environnement propice à une intégration effective du genre. Les amendements à la Constitution de 2012 témoignent d'un engagement fort et continu en faveur de l'égalité des sexes. Conformément à la Constitution, des cadres nationaux ont été élaborés qui intègrent l'égalité des sexes afin d'accroître l'autonomisation des femmes et d'assurer l'équité entre les sexes.

Le Plan de développement national de l'Afrique du Sud pour 2030 note que les femmes constituent un pourcentage important des personnes économiquement défavorisées, en particulier dans les zones rurales, et propose une série de mesures visant à promouvoir l'égalité. Les mesures comprennent la participation active et l'autonomisation des femmes dans l'économie et aux postes de direction, la sécurité d'occupation dans les zones communes pour les femmes, ainsi que le développement du secteur public pour accueillir les femmes.

Le cadre de politique national pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes est basé sur une vision dans laquelle les femmes et les hommes sont capables de réaliser leur plein potentiel et de participer en tant que partenaires égaux. Ce cadre vise à garantir que l'égalité des sexes est au centre du processus de transformation en Afrique du Sud au sein de toutes les structures, institutions, politiques, procédures, pratiques et programmes du gouvernement, de ses agences et organismes para étatiques, de la société civile et du secteur privé. La politique nationale en matière d'égalité des sexes est claire: l'intégration du genre ne doit pas être une question de dernière minute, mais figurer à l'agenda principal de tous les programmes, politiques et initiatives.

L'article 25 (5) de la Constitution oblige l'État à prendre des mesures législatives et autres mesures raisonnables, dans la limite des ressources disponibles, pour créer les conditions permettant aux citoyens d'accéder à la terre de manière équitable. Le Livre blanc sur la politique foncière de l'Afrique du Sud de 1997 maintient les dispositions de la Constitution qui proscrivent la discrimination à l'égard des femmes et suppriment les restrictions légales à l'accès à la terre et à l'enregistrement des avoirs fonciers par les femmes.

L'inclusion financière des hommes et des femmes dans toutes les localités d'Afrique du Sud est guidée par le Code du secteur financier de

2012. En outre, afin de garantir aux femmes un accès équitable à la terre, le gouvernement sud-africain a mis en place des facilités de prêt Fonds national d'autonomisation économique (NEF). Dans le cadre du NEF, des projets spécifiques sont conçus pour faire en sorte que les femmes puissent accéder au crédit quel que soit leur statut.

En ce qui concerne les TIC, le Livre blanc sur une politique nationale intégrée en matière de TIC de 2016 reconnaît que l'accessibilité et la capacité de toutes les personnes à utiliser et à accéder aux services sont essentielles, indépendamment de l'éducation, du handicap, de l'âge ou du sexe.

Republique Unie De Tanzanie

La Tanzanie a atteint un taux de croissance annuel du PIB de 7% au cours des 10 dernières années, ce qui est impressionnant compte tenu des décennies de défis économiques imposés par les programmes internationaux d'ajustement structurel (PASS) dans les années 80. Les PAS ont provoqué des déséquilibres économiques et sociaux dus à la réduction des dépenses publiques, à la suppression des subventions, aux réformes de la fonction publique et à la suppression du contrôle des prix, entre autres, et ont eu un impact négatif plus grave sur les femmes que les hommes. Les femmes ont été les premières à être licenciées, car la plupart d'entre elles étaient peu qualifiées, peu occupaient des postes de décision et davantage dans le secteur des services dit « non productif », affecté par de lourdes coupes budgétaires dans les finances publiques (SARDC et TGNP, 1997). Bien que les hommes aient été licenciés, les femmes ont absorbé la majeure partie de l'impact résiduel, ce qui a entraîné des dommages sociaux tels que la toxicomanie, la violence sexiste et une pauvreté accrue au sein des ménages.

La Tanzanie a élaboré sa première politique en faveur de l'intégration des femmes dans le développement en 1992, qui mettait l'accent sur la nécessité pour les femmes de disposer de terres, d'accéder à des ressources et de les posséder. La politique exige l'intégration du genre dans toutes les activités de planification et de programmation de chaque secteur de l'économie, en particulier lorsque les femmes sont marginalisées.

L'article 56 de la loi sur le mariage stipule qu'« une femme mariée a le même droit qu'un homme d'acquérir, de posséder et de disposer de biens meubles ou immeubles […] », tandis que l'article 17 (2) de la loi de 1999 sur les terres garantit qu'il existe un équilibre équitable entre les représentants des hommes et des femmes au sein du Conseil consultatif national Foncier.

La politique nationale de microfinance de 2000 fournit des directives pour parvenir à l'équité entre les sexes dans l'accès aux services financiers. Elle demande que des efforts particuliers soient faits pour incorporer des mécanismes rendant les services accessibles aux femmes et aux hommes, y compris la flexibilité dans la réglementation des institutions de microfinance. La Tanzanie dispose d'un cadre national quinquennal d'inclusion financière 2018-2022, qui met l'accent sur des produits et services financiers pouvant bénéficier à tous les citoyens du pays, sans distinction de sexe. Un Fonds de développement pour les femmes a été créé en 1993 pour faciliter l'accès aux prêts commerciaux et encourager les femmes à participer à l'économie. La Tanzania Women's Bank a ouvert ses portes en 2009 afin d'aider les femmes par le biais de mécanismes de crédit pour les personnes à faible revenu, les petites entreprises et les PME.

Les dispositions relatives à l'égalité des sexes dans la politique nationale des TIC de la Tanzanie de 2016 énoncée à la section 3.10.2 s'efforcent de

fournir aux citoyens un accès universel aux TIC afin d'améliorer leur productivité et d'élargir les possibilités de partage des connaissances. Les programmes de renforcement des capacités ont par exemple été mis en place pour donner aux femmes parlementaires le pouvoir d'utiliser les TIC, notamment en matière d'analyse comparative entre les sexes et d'autres compétences liées à leur rôle de parlementaires.

La Fiche d'information sur le pays, l'autonomisation des femmes en Tanzanie en 2015, indique que les femmes jouent un rôle central dans le secteur des PME, les entreprises appartenant aux femmes représentant 54% des PME et 60% des microentreprises. La politique commerciale nationale de 2003 souligne l'inclusion des femmes dans les processus de développement du commerce grâce à l'accès aux actifs productifs, notamment la terre, les infrastructures, les finances, l'éducation et les compétences. En tant que stratégie visant à accélérer la participation des femmes au commerce, elle s'efforce de faire en sorte que les initiatives politiques soient mises en œuvre de manière à améliorer les services de vulgarisation fournis à la population rurale, en particulier aux femmes. Les centres de ressources en information ont été créés au sein du gouvernement et d'autres institutions publiques pour offrir un accès aux marchés, partager des informations et dispenser une formation en entrepreneuriat et en compétences commerciales.

Zambie

La Zambie a enregistré une croissance économique soutenue au cours de la période 1990-2016. Cependant, la pauvreté reste le principal défi du développement national, les femmes constituant la majorité des personnes vivant dans la pauvreté. Le Plan de développement national (PDN) 2017-2021 place l'équité entre les sexes au centre de son programme de croissance économique et de développement durable. Conformément à l'objectif de développement durable n ° 5, le PDN s'efforce de donner aux femmes et aux filles un accès égal à l'éducation, aux soins de santé, au travail décent et à la représentation dans les processus décisionnels politiques et économiques.

Le gouvernement, par le biais du PDN, cherche à remédier aux relations de pouvoir déséquilibrées entre les hommes et les femmes dans les domaines domestique, communautaire et public, qui constituent toujours des obstacles à la promotion de la femme. La politique nationale en matière d'égalité des sexes de 2014 vise à garantir la réalisation de l'égalité des sexes dans le processus de développement en remédiant aux déséquilibres existants entre les sexes. La politique comporte des mesures énergiques visant à améliorer le statut économique des femmes. Notamment:

- S'assurer que les femmes possèdent au moins 50% des terres allouées;
- Renforcer la fourniture de services agricoles aux petits exploitants, en particulier les femmes;
- Renforcer les capacités des femmes dans les domaines de la gestion et des TIC pour qu'elles deviennent des membres actifs des coopératives et gèrent des coopératives;
- Améliorer les liens de marché pour les agricultrices grâce à la construction de routes de desserte, d'expositions commerciales et de médias sociaux;
- Promouvoir l'égalité d'accès aux opportunités entrepreneuriales et l'équité dans l'appropriation des entreprises dans les secteurs économiques clés; et
- Créer une banque des femmes pour améliorer l'accès financier.

La Zambie est dotée d'une politique nationale en matière de TIC pour 2006, qui repose sur 13 piliers, les femmes et les jeunes constituant le onzième pilier de l'objectif politique. Cette section de la politique reconnaît que les jeunes et les femmes sont fortement marginalisés bien qu'ils constituent un segment économique important de la société. La politique exige l'autonomisation des jeunes et des femmes par le biais d'opportunités créées dans la mise en œuvre des TIC à travers le pays, et définit des stratégies permettant la participation et l'intégration des femmes dans ce secteur.

Zimbabwe

Le Zimbabwe se remet de deux décennies de difficultés macro-économiques, avec un examen de sa politique visant à améliorer la confiance et à attirer les investissements étrangers, et est signataire d'instruments régionaux et internationaux appelant à la promotion économique de la femme.

La Constitution de 2013 fournit un cadre juridique positif pour la pleine participation des femmes dans toutes les sphères de la société sur la base de l'égalité avec les hommes. La Constitution prévoit en outre l'accès aux ressources productives et le contrôle de celles-ci. L'alinéa 17 (1)(c) demande expressément à l'État et à toutes les institutions de prendre des mesures concrètes pour que les femmes aient accès aux ressources, y compris la terre, sur un pied d'égalité avec les hommes.

La politique nationale révisée sur le genre de 2017 est alignée sur les ODD, le Protocole de la SADC sur le Genre et Développement et l'Agenda 2063 de l'Union africaine. La politique nationale fournit un cadre pour la justice de genre, l'égalité, l'intégration, l'inclusivité et le partage des responsabilités. La politique établit des priorités pour la planification et la budgétisation sensibles au genre, et fournit des mécanismes pour promouvoir une représentation égale aux postes clés de prise de décisions dans tous les secteurs. La politique est accessible en braille, ce qui la rend accessible à un public plus large.

L'accès des femmes à la terre est régi par le droit coutumier et le programme de réforme agraire. Il convient de noter qu'en vertu du programme accéléré de réforme agraire, un quota de 20% a été fixé pour l'attribution de terres aux femmes et des droits fonciers sont garantis aux femmes par le biais de transferts / héritage à la mort du conjoint.

La politique nationale en matière d'égalité des sexes garantit aux femmes et aux hommes l'accès au crédit afin de renforcer leur pouvoir économique. Le Gouvernement met en place le Fonds de développement de la femme depuis 2010 afin de remédier au manque de garantie et aux taux d'intérêt élevés appliqués par les banques. Le Fonds de développement pour les femmes est un mécanisme de crédit pour les femmes marginalisées, en particulier celles qui vivent dans les zones rurales. Une banque de femmes a été créée en 2018. L'adoption de la stratégie nationale d'inclusion financière a permis la création de guichets pour les femmes dans les institutions financières ainsi que la mise en place de fenêtres d'autonomisation économique par la Banque de réserve du Zimbabwe.

La politique nationale en matière de TIC s'efforce de réduire la fracture numérique et s'engage à intégrer la science offerte par les TIC à travers le genre, les jeunes, les personnes handicapées et les personnes âgées. La politique relative aux TIC reconnaît l'intégration du genre en tant que stratégie visant à garantir que les médias reflètent également les problèmes

pertinents. Depuis 2012, le Ministère des TIC, des postes et des services de courrier s'est lancé dans la création de centres d'information communautaires offrant un accès à l'Internet, des services de copie, d'impression, de numérisation, de télécopie, de plastification et de jeux. L'objectif est d'atteindre l'équité d'accès à l'information, de réduire ainsi la fracture numérique entre les communautés urbaines et rurales et de cibler délibérément les femmes, qui sont majoritaires dans les zones rurales.

Le Zimbabwe a une politique commerciale nationale qui vise à transformer le secteur productif de l'économie en production et exportation de produits à valeur ajoutée. La politique est muette sur le genre, bien que les procédures d'exportation à hauteur de 1 000 USD aient été assouplies, ce qui affecte principalement les commerçants transfrontaliers, qui sont principalement des femmes. En ce qui concerne la zone de libre-échange de la SADC, le Ministère des Affaires de la femme, du Genre et du Développement communautaire a constaté qu'il était difficile pour la plupart des femmes de bénéficier de ce programme car elles étaient principalement des petites commerçantes et que le mécanisme ciblait principalement les entreprises. Le ministère fait pression pour la mise en œuvre du régime commercial simplifié de la SADC, qui facilite les quotas en franchise de droits.

Conclusion

En général, tous les États membres de la SADC ont promulgué des lois, des politiques et des cadres prévoyant l'égalité et l'équité entre les sexes et la plupart des États membres ont consacré le principe de l'égalité et de l'équité entre les sexes dans leurs constitutions nationales. Les Constitutions constituent les éléments de base des droits et des garanties juridiques et peuvent être utilisées pour contester les lois qui limitent ou violent les droits des femmes et des hommes. Les constitutions sont plus difficiles à abroger ou à modifier que d'autres lois, rendant ainsi l'engagement en faveur de l'égalité et de l'équité entre les sexes plus permanent.

Il existe dans les États membres un fossé général entre le droit statutaire qui vise à promouvoir l'équité entre les sexes et le droit coutumier traditionnel, qui semble entraver les progrès des femmes en matière d'accès à la terre et aux ressources productives. La Namibie fournit une pratique efficace sur la manière de surmonter cette déconnexion. La Namibie a modifié sa loi sur la réforme agraire des terres communales en introduisant des dispositions relatives à l'équité entre les sexes, alignées sur son droit statutaire, et un quota a été fixé pour assurer la représentation des femmes aux conseils de communales Foncier.

Bien que des lois et des politiques aient été promulguées, il semble qu'il existe très peu de données empiriques ventilées par sexe dans les États membres pour montrer les progrès réalisés en matière d'accès et de contrôle des ressources productives par les femmes. Cela rend difficile l'évaluation des progrès de la mise en œuvre. L'examen documentaire montre généralement que les lois et les politiques relatives au genre sont mal appliquées en raison de l'insuffisance des ressources humaines et financières. En outre, les informations sur les lois et les politiques sont mal diffusées dans une langue facilement accessible à la majorité de la population. Ces limitations créent des obstacles pour la mise en œuvre des politiques et l'autonomisation économique basée sur le genre.

1.2 Quotas Legislatifs pour les Femmes dans les Processus de Marches Publics

Botswana

Le gouvernement encourage activement les entreprises citoyennes et les entrepreneurs. Certaines catégories d'appels d'offres se limitent aux entreprises appartenant aux citoyens, qu'elles appartiennent à des femmes ou à des hommes. Ces offres incluent la fabrication d'uniformes scolaires, de mobilier scolaire, de vêtements de protection, la conservation des aliments selon des méthodes traditionnelles, la fabrication de produits en cuir à l'aide de méthodes traditionnelles et le traitement de la viande, entre autres (CEDA, 2018).

Royaume D'eswatini

Bien qu'aucune information ne puisse être obtenue sur la part quantitative des marchés publics réservée aux entreprises appartenant aux femmes, il convient de noter que la loi de 2011 sur les marchés publics prévoit des mesures non discriminatoires. L'article 39, paragraphe 1, de la loi sur les marchés publics dispose qu'un soumissionnaire ne peut être exclu des marchés publics sur la base de la nationalité, de la race, de la religion, du sexe ou d'un autre critère.

Royaume Du Lesotho

La politique de passation des marchés publics du Royaume du Lesotho pour 2018 prévoit, dans ses principes directeurs, la non-discrimination dans les marchés publics. La section (f) stipule qu'un soumissionnaire ne sera pas exclu de la participation aux marchés publics sur la base de la nationalité, de la race, de la religion, du sexe ou de tout autre critère non lié à la qualification. En outre, la septième partie (14) prévoit une facilité dans laquelle une entité contractante est autorisée à limiter la participation en appliquant certaines catégories de réserves à sa procédure de passation de marché conformément à la loi. La réserve s'adresse aux jeunes, aux femmes, aux handicapés physiques et aux PME.

Malawi

Le règlement des marchés publics du Malawi de 2003, énoncé dans son principe directeur n ° 10, stipule que les conditions et les documents d'un concours doivent être identiques pour tous les participants. Cela facilite l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes lorsqu'ils lancent un appel d'offres. La politique et le programme d'action nationaux pour l'autonomisation économique du Malawi ne mentionnent pas spécialement les mesures mises en place pour les entreprises détenues par des femmes, mais exhortent le gouvernement à veiller à ce que la politique de passation des marchés favorise délibérément les entreprises malawites par rapport aux entreprises étrangères. En outre, pour encourager les entreprises appartenant à des citoyens malawites à postuler à des offres, le gouvernement organise des cours de formation sur les procédures d'appel d'offres et de passation des marchés.

Namibie

En Namibie, aucune portion quantitative des marchés publics n'est réservée aux entreprises appartenant à des femmes, mais le Ministère de l'Égalité des

sexes et de la protection de l'enfance prend note des dispositions de la loi de 2015 sur les marchés publics (n ° 15 de 2015) entrée en vigueur le 1er avril 2017 et prévoit un traitement préférentiel. L'article 69 de la loi sur les marchés publics dispose que "malgré toute disposition contraire de la présente loi ou de toute autre loi, le Ministre peut accorder un traitement préférentiel aux marchés publics conformément aux politiques du gouvernement en matière d'autonomisation pour le développement".

L'article 70, paragraphe 1, alinéa 3, de la loi prévoit en outre la possibilité d'appliquer un traitement préférentiel aux achats (services, construction et fourniture) afin de promouvoir l'autonomisation des femmes et des jeunes, comme le prévoit l'article 23, paragraphe 3.) de la Constitution namibienne. Aux termes de la section 2 (b) (iv) de la loi sur les marchés publics n ° 15 de 2015, un traitement préférentiel dans l'attribution des contrats doit être accordé aux:

- Petites et moyennes entreprises enregistrées en Namibie;
- Les coentreprises enregistrées en Namibie;
- Catégories de fabricants, fournisseurs, entrepreneurs et prestataires de services namibiens;
- Les entités enregistrées en Namibie qui œuvrent en faveur de la protection de l'environnement, du maintien des écosystèmes et de l'utilisation durable des ressources naturelles; et,
- Personnes physiques ou catégories de personnes namibiennes, y compris les personnes défavorisées sur le plan économique ou éducatif par les lois ou pratiques discriminatoires antérieures dans le domaine racial.

Afrique Du Sud

Le gouvernement de l'Afrique du Sud a élaboré la loi-cadre sur les politiques d'achats préférentiels qui reconnaît que les groupes marginalisés devraient bénéficier des achats publics. Bien qu'aucun plan de mise en œuvre ne soit présenté, la loi vise à promouvoir les femmes et les handicapés physiques.

Autre

Les données communiquées par d'autres États membres ont montré que le Mozambique, les Seychelles et le Zimbabwe ne réservent pas une part quantitative des appels d'offres gouvernementaux aux entreprises détenues par des femmes. La loi de 2006 sur les marchés publics de Maurice, la réglementation des marchés publics du Malawi de 2004, la politique nationale des marchés publics de la Tanzanie de 2010 et la loi de 2011 sur les marchés publics du Swaziland ne contiennent aucune disposition spécifique aux femmes.

1.3 Planification et Budgetisation Economiques Sensibles au Genre

Les directives de la SADC sur la budgétisation sensible au genre publiées en juin 2014 ont été conçues comme un cadre de référence commun permettant aux États membres de la SADC de veiller à ce que les budgets nationaux intègrent le genre dans leurs processus budgétaires. Cette décision faisait suite à une décision prise par les ministres responsables du Genre et de la Condition Féminine en 2010, qui chargeait le Secrétariat de la SADC de faciliter la préparation de telles directives, ce qui a été fait par le biais d'un

processus de développement et d'examen prenant en compte les pratiques et les défis nationaux, régionaux et internationaux.

Les directives de la SADC offrent des orientations régionales pour renforcer les efforts des États membres de la SADC dans la mise en œuvre des initiatives de BSG, y compris les points d'entrée des ministères, des parlements et des autorités locales, ainsi que de la société civile et d'autres secteurs. Les directives fournissent également des méthodes de suivi de la mise en œuvre. Ces initiatives sont fondées sur le fait que la quête d'amélioration des économies nationales est intimement liée à la réalisation concrète de l'égalité des sexes grâce à l'allocation de ressources budgétaires suffisantes.

Les directives définissent la budgétisation sexospécifique comme une « évaluation des budgets basée sur le genre, visant à incorporer une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire et à restructurer les recettes et les dépenses afin de promouvoir l'égalité des sexes. Ces directives pour la budgétisation sensible au genre (directives BSG) sont conçues pour servir de cadre de référence commun aux États membres de la SADC, ce qui peut faciliter le développement de bonnes pratiques de gestion des finances publiques garantissant que les budgets nationaux tiennent réellement compte des priorités et des engagements en matière d'égalité de genre.

« Les initiatives de budgétisation sexospécifique impliquent à la fois une analyse des allocations entre secteurs et au sein des secteurs afin de déterminer leur impact sur les hommes, les femmes, les garçons et les filles. Le processus fournit une ventilation du budget national afin de voir comment il répond aux besoins différenciés des / et des impacts sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons. Le but et l'objectif des initiatives de la BSG distinguent deux étapes d'un processus à long terme: l'analyse budgétaire sensible au genre; et la formulation de budgets sensibles au genre. "

Trois des instruments de la SADC qui traitent directement de l'égalité des sexes mentionnent expressément les problèmes liés à la BSG. Le Protocole de la SADC sur le Genre et le Développement oblige les États parties à garantir des budgets et une planification tenant compte du genre, y compris par la désignation des ressources nécessaires aux initiatives visant à renforcer le pouvoir des femmes et des filles. Le RISDP mentionne l'adoption de politiques et de stratégies d'autonomisation économique afin de s'attaquer aux inégalités principalement vécues par les femmes en matière d'accès aux ressources et de leur contrôle, notamment en développant des programmes spécifiques et en mettant en place des initiatives de la BSG. La politique de la SADC en matière de genre recommande aux États membres d'intégrer le travail non rémunéré dans les processus de comptabilité et de budgétisation nationales.

Cependant, malgré ces dispositions, le pourcentage des ressources financières allouées aux mécanismes de promotion de l'égalité des sexes pour tous les États membres de la SADC reste inférieur à 1% du budget national total par rapport aux autres ministères. La BSG reste un défi dans les États membres de la SADC en raison des défis variés qui sont développés au Chapitre 5.

1.4 Prise de Decision

Le fait de placer davantage de femmes aux postes de décision au sein des gouvernements et du secteur privé crée davantage d'opportunités pour les femmes de prendre part à de nombreuses décisions qui affectent les communautés, y compris les politiques et stratégies ayant une incidence sur le développement socio-économique (PNUD, 2017). On s'attend à ce que les

Femmes au Parlement dans les États membres de la SADC 1995–2018

Tableau 1.1

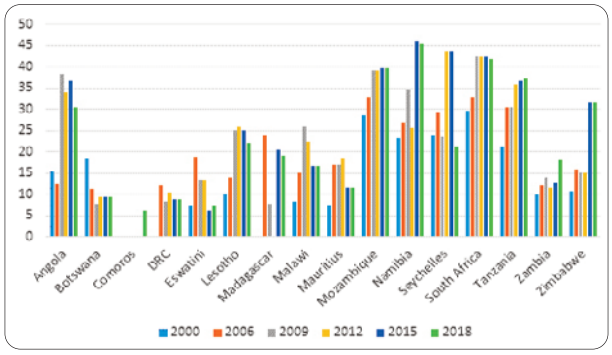
Pays (No de Femmes Parlementaires 1995)	Femmes Parlementaires % 1997	Femmes Parlementaires % 2000	Femmes Parlementaires % 2006	Femmes Parlementaires % 2009	Femmes Parlementaires % 2012	Femmes Parlementaires % 2015	Femmes Parlementaires % 2018	Femmes Parlementaires 2018	Total de Sièges Parlementaires 2018
Angola (7)	9.7	15.4	12.3	38.2	34.1	36.8	30.5	67	220
Botswana (4/47)	9.0	18.2	11.3	7.9	9.5	9.5	9.5	6	63
Union des Comores	–	–	–	–	–	–	6.1	2	33
RDC	–	–	12	8.4 (L) 4.6 (U)	10.4 (L) 4.6 (U)	8.9 (L) 4.6 (U)	8.9 (L) 4.6 (U)	44 (L) 5 (U)	492 (L) 108 (U)
Royaume d'Eswatini	19.0	7.3	19.0	13.6	13.6 (L) 40.0 (U)	6.2 (L) 33.3 (U)	7.2 (L) 23.3(U)	5 (L) 7 (U)	69 (L) 30 (U)
Royaume du Lesotho (3/65 L, 8 U)	12.0	10.3	14.0	25.0	25.8 (L) 27.3 (U)	25.0 (L) 24.2 (U)	22.1 (L) 25.0 (U)	27 (L) 8 (U)	122 (L) 32 (U)
Madagascar	–	–	24.0	7.87	–	20.5 (L) 19.0 (U)	19.2 (L) 20.6 (U)	29 (L) 13 (U)	151 (L) 33 (U)
Malawi (10/76)	5.2	8.3	15.0	26.0	22.3	16.7	16.7	32	192
Maurice	7.6	7.6	17.1	17.1	18.6	11.6	11.6	8	69
Mozambique (61/250)	28.4	28.6	32.8	39.2	39.2	39.6	39.6	99	250
Namibie (6/72)	19.2 3.8	23.1 7.6	26.9 26.9	34.6 26.9	25.6 (L) 30.7 (U)	46.1 (L) 38.4 (U)	45.2 (L) 23.8 (U	47 (L) 10 (U)	**104 (L) 42 (U)
Seychelles	27.3	24.0	29.4	23.5	43.8	43.8	21.2	7	33
Afrique du Sud (101/400)	27.8	29.8	32.8	42.3	42.3 (L) 32.1 (U)	42.4 (L) 35.2 (U)	42 (L) 35.2 (U)	168 (L) 19 (U)	400 (L) 54 (U)
République Unie de Tanzanie (28/248)	16.3	21.2	30.4	30.4	36.0	36.6	37.2	145	390
Zambie	18.1	10.0	12.0	14.0	11.5	12.7	18.0	30	167
Zimbabwe (22/150)	14.0	10.7	16.0	15.2	15.0 (L) 24.7 (U)	31.5(L) 47.5 (U)	31.5 (L) 43.8 (U	85 (L) 35 (U)	270 (L) 80 (U)

Source *États membres de la SADC, Le Baromètre de l'Égalité entre les sexes et du Genre et du Développement de la SADC 2016 et l'Union interparlementaire, décembre 2018.* L'UIP utilise les données officielles fournies par les parlements.
(L) Chambre basse (U) Chambre haute - pas de données
La moitié des États membres de la SADC utilisent un système parlementaire monocaméral et les autres ont une deuxième chambre, bien que les responsabilités varient.
* Le Conseil national des provinces d'Afrique du Sud totalise 90 sièges, mais les membres restants proviennent des assemblées provinciales ou sont nommés. Le chiffre de 19 femmes fait référence aux femmes élues directement.
**En Namibie, le nombre total de sièges au Parlement a été augmenté en 2014. ** L'Assemblée nationale a été portée à 104 sièges (96 élus, 8 nommés) sur les 78 précédents (72 élus, 6 nommés) et le Conseil national porté à 42 sièges de 26 sièges.

femmes occupant ces postes puissent jouer un rôle catalyseur dans l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans tous les secteurs de l'économie, ce qui peut ensuite contribuer à l'autonomisation socioéconomique. La précédente édition de cette publication, le *Baromètre de l'Égalité entre les sexes et du Développement de la SADC 2016*, qui mettait l'accent sur les femmes dans la prise de décision, notait qu'il y a une participation croissante mais limitée des femmes aux structures de pouvoir et de prise de décision dans les secteurs publics et privés dans la région. Une analyse chronologique de la représentation des femmes au parlement dans les États membres de la SADC est présentée au tableau 1.1 et à la figure 1.1.

Femmes au Parlement / à l'Assemblée nationale dans les États membres de la SADC

Figure 1.1



Source Tableau 1.1

La Namibie arrive en tête du classement de l'Union parlementaire internationale (UIP) pour l'Afrique australe avec 46,2% de femmes parlementaires à l'Assemblée nationale; et suivie par le Rwanda, Cuba, la Bolivie, le Mexique et la Grenade dans la Classification mondiale de l'UIP. L'Afrique du Sud est le numéro 10 dans les tableaux mondiaux et le Mozambique est au numéro 15.

Bien que les chiffres soient en deçà de l'objectif de 50:50 fixé à l'article 13 du Protocole de la SADC sur le Genre et le Développement, la plupart des États membres de la SADC ont affiché une tendance positive significative depuis 1995. La Namibie a obtenu des résultats impressionnants en 2014 grâce à l'adoption du principe de la parité hommes-femmes et l'alignement des aspects du droit statutaire et coutumier. En avril 2018, un projet de loi a été déposé à la Chambre de l'Assemblée du Royaume d'Eswatini, qui garantirait qu'au moins 30% des membres sont des femmes. Il est prévu qu'il devienne loi avant les prochaines élections générales en 2019.

En 2018, outre les sièges occupés par des femmes dans les parlements des États membres de la SADC, il y avait sept femmes présidentes - au Botswana, au Mozambique, au Lesotho, en l'Afrique du Sud et au Zimbabwe. La plupart des membres du personnel officier sont restés en poste jusqu'à la fin de leur mandat, sauf dans des circonstances exceptionnelles telles que Madagascar, comme le montre le tableau 1.2.

Femmes présidentes / présidentes montrant les deux Chambres du Parlement Tableau 1.2

Avant 2000	2004 / 2005	2008 / 2009	2010	2014	2018
Lesotho Hon Ntlhoi Motsamai Assemblée *Nationale* *1999--2012*	**Afrique du Sud** Hon Baleka Mbete *Assemblée Nationale* 2004- -2008	**Swaziland** Hon Gelane Zwane *Sénat* *2008- -2013*	**Mozambique** Hon Verónica Macamo Assemblée Nationale *2010+*	**Botswana** Hon Gladys Kokorwe *Assemblée Nationale* *2014+*	**Lesotho** Hon Ntlhoi Motsamai *Assemblée Nationale* *2015+*
Afrique du Sud Hon Frene Ginwala Assemblée *Nationale* *1994--2004*	**Zimbabwe** Hon Edna Madzongwe *Sénat* *2005- -2018*	**Botswana** Hon Dr Margaret Nasha *Assemblée Nationale* *2009- -2014*	**Tanzanie** Hon Anne Makinda *Assemblée Nationale Parlement* *2010- -2015*	**Madagascar** Hon Christine Razanamahasoa *Assemblée Nationale* *02.2014- 04.2014*	**Namibie** Hon Margaret Mensah-Williams Conseil National *2015+*
				Maurice Hon Maya Hanoomanjee *Assemblée Nationale* *2014+*	**Zimbabwe** Hon Mabel Chinamona *Sénat 2018+*
				Afrique du Sud Hon Baleka Mbete *Assemblée Nationale* *2014+*	

Source Parlements de la SADC; UIP Décembre 2018

La principale responsabilité du président / président de l'Assemblée nationale ou du Sénat est de présider et de réglementer les débats de la chambre qui conduisent à l'adoption ou à la modification de lois. En tant que président, le président préside les séances de la Chambre et veille à ce qu'elles se déroulent conformément aux dispositions du règlement.

La plupart des pays de la SADC échouent dans leurs efforts pour atteindre la parité hommes-femmes, en particulier dans les ministères clés tels que les finances et le développement économique. Par exemple, la proportion de femmes occupant des postes au Ministère des finances et du développement économique dans la région de la SADC. Les femmes sont sous-représentées, seuls Madagascar et la Zambie ayant des femmes dans les principaux ministères de l'économie - ministère des Finances et du Budget, et ministère des Finances, respectivement (sites Web des gouvernements nationaux, 2018).

Femmes dans la Haute Gestion dans le Secteur Privé en Afrique du Sud Tableau 1.3

Secteur	% Femmes	% Hommes
Agriculture	16.6	83.3
Mines et carrières	14.5	85.4
Fabrication	17.0	82.9
Électricité, gaz et eau	21.6	78.3
Construction	14.2	85.7
Commerce de détail et automobile / Service de réparation	19.8	80.1
Agents commerciaux / de commerce de gros / services connexes	20.7	79.2
Restauration / Hébergement / Autre commerce	30.4	69.5
Transport / Stockage / Communication	23.2	76.7
Finances / Services aux entreprises	25.8	74.1
Services communautaires / sociaux / personnels	31.4	68.5

Source Parlement de la République d'Afrique du Sud, août 2017

L'inclusion des femmes dans l'élaboration des budgets nationaux et des politiques connexes se produit plus fréquemment dans les États membres de la SADC. En dépit de ces améliorations, il reste encore beaucoup à faire avant que le pouvoir institutionnel ne soit partagé équitablement entre les hommes et les femmes des secteurs gouvernemental et des entreprises.

En Afrique du Sud, la présence accrue de femmes dans les assemblées législatives, le pouvoir exécutif et d'autres structures de gouvernement a permis de renforcer le lobbying pour transformer les normes et valeurs institutionnelles dominées par les hommes. Comme le montre le tableau 1.3, les femmes continuent d'être sous-représentées dans les processus de prise de décisions dans le secteur privé, la proportion la plus élevée de femmes étant représentée dans les métiers de la restauration, de l'hébergement et autres métiers (30,4%). Dans les secteurs de développement clés tels que la construction, les industries extractives et l'agriculture, les femmes sont peu représentées, représentant respectivement 14,2%, 14,5% et 16,6% de ces secteurs respectivement.

Les femmes occupent moins de postes décisionnels que les hommes à tous les niveaux et sont les plus touchées par le chômage élevé et les défis économiques de la région. Les obstacles qui empêchent les femmes de prendre part aux activités économiques et aux postes de décision en particulier sont notamment les suivants: cadres juridiques et systèmes politiques qui ne facilitent pas l'équilibre entre les sexes; manque d'accès aux ressources; une budgétisation non réactive qui perpétue un

déséquilibre des opportunités; responsabilités du ménage et de la famille qui ne sont pas valorisées dans les comptes nationaux; faible niveau d'éducation dans certains pays et milieux; attentes traditionnelles des femmes et / ou des pratiques coutumières.

Les multiples rôles que jouent les femmes dans la société, en particulier dans les zones rurales et périurbaines, empêchent de tirer parti des opportunités économiques, bien que certaines de ces activités, telles que le transport du bois et de l'eau, puissent être rapidement réduites grâce au développement d'infrastructures appropriées, notamment: sources d'énergie renouvelables.

1.5 Conclusion

Les États membres de la SADC ont réalisé des progrès considérables dans l'adoption de lois et de politiques nationales favorisant l'égalité et l'équité de genre. Tous les États membres de la SADC reconnaissent l'importance d'intégrer le genre dans toutes les initiatives de développement, comme en témoignent la préparation de politiques nationales sur les femmes et la prise en compte de celles-ci dans d'autres politiques de développement clés telles que les politiques nationales en matière de TIC et les politiques / cadres d'inclusion financière. En août 2018, 12 États membres avaient signé l'accord sur les révisions apportées au Protocole de la SADC sur le Genre et le Développement. Il s'agit des pays suivants: Angola, Botswana, République démocratique du Congo, Eswatini, Lesotho, Madagascar, Mozambique, Namibie, Seychelles, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe.

L'une des faiblesses relevées ici est la lenteur de la mise en œuvre des lois et des politiques en vigueur pour l'égalité des sexes et l'équité en termes d'accès aux ressources productives et d'autonomisation économique. Dans la plupart des États membres, il semble exister un désaccord général entre le droit statutaire et le droit coutumier, ce qui freine les progrès en matière d'égalité des sexes, en particulier en ce qui concerne l'accès ou la possession de ressources productives telles que la terre. Bien que la plupart des politiques économiques et des plans de développement nationaux des États membres reconnaissent l'importance de l'intégration de la dimension de genre, il semble que peu de stratégies ou de plans d'action en place soient clairement définis pour guider et soutenir ces initiatives. En outre, la capacité des États membres à fournir des données ventilées par sexe est limitée, ce qui peut faciliter le suivi de la mise en œuvre de l'article 15 du Protocole.

Bien que la question de la représentation à 50/50 des femmes et des hommes soit importante, il est temps que les États membres de la SADC aillent au-delà de la simple évaluation de la représentation au moyen de chiffres, mais en documentant la participation réelle et les contributions à la prise de décision des femmes. La documentation de cette participation est un moyen plus efficace de faire participer les femmes à la prise de décision de manière proactive.

En outre, bien que l'introduction de systèmes de quotas soit la bienvenue et constitue un outil utile pour assurer la représentation des femmes et des hommes au parlement, une trop grande dépendance à l'égard de ce système en tant que moyen de faire en sorte que les femmes siègent au parlement risque à l'avenir d'entraîner la représentation des femmes à tomber radicalement une fois que ces systèmes sont supprimés.

Par conséquent, les États membres devraient investir dans le traitement des obstacles structurels et la création d'environnements propices permettant aux femmes de prendre part aux décisions sans nécessiter de mesures spéciales.

Recommendations

- Assurer la participation active et équilibrée des femmes et des hommes à la vie politique et à tous les niveaux de la prise de décision; et fournir des outils de recherche appropriés, des compétences techniques et d'autres capacités;
- Adapter les systèmes électoraux et de gouvernance pour incorporer une forme de politique plus inclusive et moins conflictuelle afin de faciliter la participation inclusive et le développement économique;
- Utiliser des outils de budgétisation sensibles au genre pour réorienter les priorités nationales, par exemple vers une infrastructure appropriée qui remplacerait le fardeau du transport de l'eau et du bois;
- Aligner les lois statutaires et coutumières pour promouvoir l'équité entre les sexes;
- Suivre et évaluer la mise en œuvre et les résultats des lois et des politiques approuvées, y compris la domestication des accords régionaux et internationaux;
- Mettre en place des plans d'action en faveur de l'égalité des sexes qui facilitent, entre autres, l'accès des femmes et des hommes aux ressources productives et leur contrôle;
- Diffuser les lois et les politiques dans une langue accessible à divers groupes de la population, afin de sensibiliser les hommes et les femmes, les filles et les garçons aux questions liées à l'égalité des sexes;
- Communiquez clairement les changements en utilisant diverses structures et différents médias.

Chapitre
2

RESSOURCES PRODUCTIVES ET PROPRIÉTÉ

PROTOCOLE REVISE DE LA SADC SUR LE GENRE ET LE DEVELOPPEMENT
PARTIE 5 - RESSOURCES PRODUCTIVES ET EMPLOI

Article 17 Autonomisation économique

1. Les États parties doivent entreprendre des réformes pour donner aux femmes des droits égaux et l'accès aux ressources économiques, ainsi que le contrôle et la propriété des ressources productives, de la terre et d'autres formes de propriété, des services financiers, de l'héritage et des ressources naturelles.
2. Les États parties réexaminent leurs politiques nationales en matière de commerce et d'entreprenariat afin de les rendre plus sensibles au genre.
3. Les États parties développent, conformément aux dispositions des mesures spéciales prévues à l'article 5, des stratégies visant à garantir que les femmes bénéficient de manière égale des possibilités économiques, y compris celles créées par le processus de passation des marchés publics.

Article 18 Accès à la propriété et aux ressources

1. Les États parties doivent examiner toutes les politiques et lois qui déterminent l'accès des femmes aux ressources productives, leur contrôle et leur exploitation, afin de:
   (a) Mettre fin à toute discrimination à l'égard des femmes et des filles en ce qui concerne les droits sur l'eau et les biens tels que la terre et son régime foncier;
   (b) Veiller à ce que les femmes aient le même accès que les hommes au crédit, au capital, aux hypothèques, à la sécurité et à la formation; et
   (c) S'assurer que les femmes et les hommes ont accès à une technologie moderne, appropriée et abordable et à des services de soutien.

Les États membres de la SADC se sont engagés à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes par le biais de constitutions nationales et en acceptant des conventions et protocoles mondiaux et régionaux, et en les intégrant dans les politiques nationales. L'accès aux ressources productives et à la propriété, tant pour les femmes que pour les hommes, est l'un des principaux objectifs des divers instruments.

L'égalité des sexes dans la répartition des ressources productives et des actifs économiques a un impact positif direct sur un certain nombre d'indicateurs clés du développement durable. Il a été démontré que la réduction de l'écart entre les sexes avait des effets positifs sur le développement aux niveaux micro (ménage) et macro (national). Les ressources et actifs productifs sont soit des biens matériels tels que le capital, la terre, le travail et le crédit, soit des biens incorporels tels que la technologie, les connaissances, les idées, les services de vulgarisation et l'accès aux marchés. L'égalité d'accès et de contrôle des ressources productives et des avoirs économiques aux hommes et aux femmes est un élément essentiel de la réalisation de l'égalité des sexes, de l'autonomisation des femmes et du développement durable.

Ce chapitre examine l'accès à la propriété et aux ressources productives, ainsi que les cadres et les initiatives mis en place par les États Membres pour remédier à ces obstacles conformément aux articles 17 et 18 du Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le Développement. Le but de ce chapitre est d'identifier les obstacles à l'accès des femmes aux ressources et à la propriété et de recommander des moyens de remédier à ces obstacles afin de garantir aux femmes des droits égaux à la propriété et un niveau de vie suffisant.

2.1 Politiques D'autonomisation Economique

Malgré le rôle important joué par les femmes et les hommes dans le développement économique de nombreux pays de la région de la SADC, les femmes ont tendance à être désavantagées en termes d'accès aux ressources productives et de leur appropriation, ainsi que de leur participation aux processus de prise de décisions. En outre, davantage de femmes que d'hommes sont exposées au manque d'accès adéquat aux infrastructures, aux technologies et aux services publics (SADC / SARDC, 2016). En conséquence, l'écart entre les sexes reste important, contribuant ainsi à la lenteur des progrès vers le développement durable.

Le tableau 2.1 présente un résumé des cadres juridiques et politiques des États membres de la SADC devant garantir l'accès des femmes et des hommes aux ressources productives et à la propriété.

Cadres juridiques et initiatives visant à garantir l'accès aux ressources productives et aux Propriétés Tableau 2.1

Pays	Cadres juridiques/initiatives	Disposition
Angola	Constitution de la République d'Angola de 2010	*Article 98 (Droits fonciers)*
	Politique nationale pour l'égalité et l'équité de genre 2013	Les femmes et les hommes devraient avoir un accès égal à la terre, individuellement ou conjointement avec d'autres
Botswana	Constitution de 1966, dernière modification en 2016	La Constitution du Botswana interdit toutes les formes de discrimination, y compris sur la base de la race, de la couleur, des croyances, de la religion ou du sexe.
	Loi sur l'enregistrement des actes de 2013	Cette loi autorise les femmes à faire enregistrer des biens immobiliers en leur propre nom.
	Loi de 2014 sur la propriété de personnes mariées	Cela permet aux personnes mariées en vertu du droit coutumier d'opter pour que les biens soient administrés en vertu du droit civil.
	Politique Nationale sur le Genre et le Développement 2015	La politique fournit des orientations, des directions et un cadre pour l'intégration de la problématique hommes-femmes dans les programmes du gouvernement et de la société civile, ainsi qu'un environnement propice à la participation égale des femmes et des hommes au processus de planification, en accordant la priorité au développement économique, à la prospérité et à l'éradication de la pauvreté pour parvenir à un développement durable.
	Plan de développement national 11 (2017-2023)	La section 8.9 Promotion de l'égalité des sexes prévoit des mesures spéciales pour assurer une participation égale.
	Fonds d'autonomisation économique des femmes	Le fonds offre des subventions aux femmes pour créer leur propre entreprise.
	Exposition nationale annuelle des femmes	Cette exposition offre une exposition permettant d'élargir l'accès des femmes aux marchés par la promotion de leurs produits.
DRC	La constitution de 2005	Le chapitre 2, intitulé Droits économiques, sociaux et culturels (articles 34, 35 et 36), garantit le droit aux ressources sans distinction de sexe.
Eswatini	La constitution de 2005	Article 19 (1) - La protection contre la privation de propriété permet aux femmes et aux hommes de jouir du droit à la propriété, y compris l'accès à la terre et à la succession.
	Politique nationale sur le genre 2010	La Section 12.4.2 garantit aux femmes et aux filles des possibilités équitables, ainsi que l'accès aux ressources productives et reproductives, notamment le crédit, la terre, l'information et les services, et le contrôle de celles-ci.
	Stratégie nationale d'inclusion financière pour le Swaziland 2017-2022	Section 2.2 - Promouvoir l'égalité des sexes: Assurer l'égalité d'accès et la participation de tous les groupes aux activités d'inclusion financière dans le pays.
	Loi de 2012 sur l'enregistrement des actes	La section 16 Amendement prévoit que les deux conjoints peuvent enregistrer un titre de propriété pour propriété foncière sous les deux noms s'ils le souhaitent.

suite....

Cadres juridiques et initiatives visant à garantir l'accès aux ressources productives et aux Propriétés Tableau 2.1

Pays	Cadres juridiques/initiatives	Disposition
Lesotho	Loi foncière 8 de 2010	Partie II - Acquisition des terres L'article 6, Section 1b, garantit l'équilibre entre les sexes dans l'attribution des terres et l'égalité des droits de propriété.
	Loi de 2006 sur la capacité juridique des personnes mariées	Partie III - Mariage dans une communauté de biens Article 9 - Le legs de biens confère aux femmes et aux hommes un statut juridique égal en ce qui concerne l'accès aux ressources productives. Ceci garantit aux femmes la possibilité d'acquérir des garanties,
	Ordonnance n ° 8 de 1971 sur l'épargne et le développement de la banque du Lesotho	d'obtenir des prêts ou des crédits auprès d'institutions commerciales et de leur donner le pouvoir de posséder et de gérer des entreprises.
	Développement de l'entreprenariat féminin et égalité des sexes (WEDGE) 2010	Les déséquilibres existant entre les sexes dans le développement des entreprises sont abordés au moyen d'approches et d'activités spécifiquement destinées aux entreprises féminines et d'initiatives tenant sensible au genre dans les petites entreprises.
	Loi de 1980 sur la BEDCO (Basotho Enterprise Development Corporation), telle que modifiée.	Cela implique de former les petites et moyennes entreprises sur la manière de développer leurs activités et de donner aux experts les moyens de transmettre leurs connaissances aux gestionnaires de petites entreprises.
	Politique Nationale sur le Genre et la Technologie 2006 -2011	Cela donne accès à la technologie de l'information à tous les citoyens.
Madagascar	La constitution de 2010	Titre I: Des principes fondamentaux, article 6 Cette clause prévoit l'égalité entre hommes et femmes et stipule que tous les individus sont égaux devant la loi et jouissent des mêmes libertés fondamentales protégées par la loi sans discrimination fondée sur le sexe, le niveau d'instruction, la richesse, l'origine, la religion ou les opinions.
	Loi foncière 2005	Cette loi permet l'enregistrement conjoint des propriétés et permet également aux femmes de jouir des mêmes droits sur les biens fonciers du ménage.
Malawi	La constitution de 2010	Les femmes et les hommes ont un accès égal à la terre, individuellement ou conjointement avec d'autres L'article 24 interdit la discrimination fondée sur le sexe et reconnaît aux femmes le droit à une protection complète et égale devant la loi et à ne pas subir de discrimination fondée sur le sexe ou l'état matrimonial, ce qui leur confère les mêmes droits que les hommes en droit civil, y compris en matière de capacité de conclure des contrats et acquérir et conserver des droits de propriété.
	Politique Foncière nationale 2002	La politique foncière traite des actions sociales qui influencent et contrôlent l'utilisation de la terre par les personnes et reconnaît que les droits des femmes, des enfants et des handicapés sont niés sur la base de coutumes et de traditions qui ne sont plus pertinentes à cette fin. Pour éviter les inégalités associées à l'héritage et pour conférer des droits égaux, la politique encourage l'enregistrement du titre de propriété individuel et familial sur les terres coutumières en tant que priorité politique.
	Politique de communication 1998	Cela garantit que toute la gamme des services modernes est accessible à toute la population du Malawi et fournit des services de communication fiables et abordables pour répondre à la demande.
	Égalité des sexes et autonomisation des femmes (GEWE) 2012	Cela favorise l'autonomisation économique en aidant les femmes à obtenir des prêts pour démarrer ou développer des petites entreprises.
Maurice	Constitution de 1968, dernière modification en 2011	La Constitution prévoit la non-discrimination sur la base du sexe.

suite....

Cadres juridiques et initiatives visant à garantir l'accès aux ressources productives et aux Propriétés Tableau 2.1

Pays	Cadres juridiques/initiatives	Disposition
	Lois et politiques nationales	La plupart des politiques mauriciennes sont neutres en matière d'accès et de contrôle des ressources productives telles que la terre et le crédit, et des mesures spéciales ont été mises en place dans des secteurs tels que le commerce pour encourager la participation et les avantages des femmes.
		S'assure que les femmes ont un accès égal aux finances et peuvent s'engager dans des affaires.
Mozambique	Programme de développement des PME 2017	L'égalité des sexes et les droits des femmes à la terre sont des principes établis dans le cadre juridique et politique.
	Constitution de 2004, dernière modification en 2007	Article 10 - Sujets nationaux accorde aux femmes et aux hommes des droits fonciers égaux.
	Loi foncière du Mozambique 1997	Ceci contient le principe de garantir aux femmes l'accès à la terre et son utilisation.
	Politique Foncière nationale 1995	Cette politique prévoit que tous les citoyens, en particulier les femmes, ont accès aux TIC.
	Politique foncière nationale 1995 Banco Mulher (banque de femme)	La banque donne aux femmes accès à des prêts sans garantie ni bureaucratie des banques commerciales.
Namibie	Constitution de 1990, dernière modification en 2014	La Constitution protège les droits fondamentaux de tous et garantit l'égalité des droits pour tous. *Chapitre 3 Droits et libertés fondamentaux de l'homme: Article 16 Biens* prévoit que toute personne a le droit d'acquérir, de posséder et de disposer de tous les types de biens meubles et immeubles et de léguer des biens à ses héritiers.
	Conférence nationale sur la réforme agraire et la question foncière de 1991	Les femmes ont le droit de posséder la terre qu'elles cultivent, de l'hériter et de léguer la terre et d'autres propriétés fixes.
	Politique Foncière nationale 1998	*Article 95 (a) Tous les citoyens ont des droits égaux, des chances et une sécurité égales pour tous les régimes d'occupation et de système de gestion.* Les femmes ont le même statut que les hommes en ce qui concerne: toutes les formes de droits fonciers, en tant qu'individus ou en tant que membres d'une fiducie familiale de propriété foncière.
	Loi foncière communale 5 de 2002	Les femmes ont le même droit que les hommes à posséder des terres communales et à en devenir propriétaires. La loi prévoit en outre que les femmes ont accès à la terre pour obtenir une production et un gain économique.
	Politique nationale sur le genre 2010 2010	*La section 2.4.4.1* améliore l'accès aux ressources productives pour permettre aux femmes et aux filles de surmonter la pauvreté et de contribuer pleinement à l'économie aux côtés des hommes et des garçons.
	Association des femmes d'affaires 2012	L'Association encourage les femmes à participer aux foires commerciales régionales pour commercialiser leurs produits.
	Politique nationale sur les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) 2016-2021	Autonomisation économique des peuples autochtones et promotion de l'esprit d'entreprise pour tous les citoyens, sans distinction de sexe.
Seychelles	Constitution de 1993, dernière modification en 2011	*Art. 26 (1) Propriété, succession et régime foncier* L'appropriation et l'utilisation des biens pour tous constituent un droit fondamental en vertu de la Constitution. L'accès et le contrôle du crédit et des TIC sont accessibles aux hommes comme aux femmes.
Afrique du Sud	Loi n ° 4 de 2000 sur la promotion de l'égalité et la prévention de la discrimination injuste	La Constitution protège les droits importants des femmes, notamment l'égalité, la liberté et la sécurité, ainsi que le droit à l'éducation, à la propriété, au logement et à d'autres mesures visant à améliorer la qualité de la vie.
	Fonds national d'autonomisation (NEF) de 1998	Cela vise à prévenir et à interdire la discrimination injuste fondée sur le sexe.

suite....

Cadres juridiques et initiatives visant à garantir l'accès aux ressources productives et aux Propriétés Tableau 2.1

Pays	Cadres juridiques/initiatives	Disposition
	Loi-cadre n ° 5 de 2000 sur les politiques d'achat préférentielles	La loi facilite la participation économique des Noirs en fournissant un soutien financier et non financier aux entreprises autonomisées par les femmes noires. Elle définit des objectifs spécifiques pour les femmes et les personnes handicapées et a été mise en place, reconnaissant que les marchés publics peuvent constituer un instrument politique important pour la promotion des groupes marginalisés, tels que les entreprises appartenant à des femmes.
République Unie de Tanzanie	Politique Foncière nationale 1995	*Section 4.2.6. Accès des femmes à la terre* Les femmes devraient avoir la même appropriation foncière et le même droit de propriété
	Politique Nationale sur le Genre et la Technologie 2006 2016	Section 3.10.1.2 Les femmes devraient avoir un accès égal aux TIC
	Politique nationale de microfinance 2000	La section 3.2.5 Équité entre les sexes fournit des lignes directrices pour atteindre l'équité entre les sexes dans l'accès aux services financiers afin de renforcer le pouvoir économique des femmes.
	Politique Commerce nationale 2003	Section 4.4.2. Commerce et genre invite à inclure les femmes et les groupes sociaux défavorisés dans l'activité économique traditionnelle en facilitant la participation au commerce, tant national qu'extérieur.
	Fonds de développement pour les femmes 1993	Cela aide les femmes à obtenir des prêts pour démarrer leur propre entreprise économique.
Zambie	Constitution : dernière modification en 2016 Politique Foncière 2015	Les droits fonciers des femmes en Zambie sont régis à la fois par la loi et par la coutume. Alors que des lois formelles, telles que la Constitution et la loi sur la Terre, soutiennent les droits de propriété et interdisent la discrimination fondée sur le sexe, les règles et pratiques coutumières discriminent souvent contre les femmes en ce qui concerne l'accès à la terre et son contrôle.
	Fédération zambienne des associations de femmes chefs d'entreprise 1993	Partie VII Article 7.17 Genre Les femmes et les autres groupes défavorisés devraient disposer d'un minimum de 30% des terres disponibles en Zambie.
		Les stratégies d'inclusion financière sont promues en aidant avec des prêts aux femmes.
Zimbabwe	La constitution de 2013	Chapitre 2 Article 17 (1) Les femmes ont le droit d'accéder aux ressources productives et de les contrôler.
	Politique nationale sur le genre (révisé) 2017	Cela soutient les initiatives d'action positive qui améliorent les compétences en affaires et l'accès au financement, à la terre, aux autres ressources productives et aux technologies.
	Fonds de développement pour les femmes 2000	Le fonds offre aux femmes des crédits pour les entreprises.
	Banque de microfinance pour les femmes 2018	Cette banque augmente l'accès au financement pour les entreprises appartenant aux femmes.
	Politique nationale TIC 2015	La politique intègre l'accès aux TIC à travers le genre, les jeunes, les handicapés et les personnes âgées.

Source compilée par le SARDC Beyond Inequalities Gender Institute, du gouvernement national

L'accès aux ressources aide à garantir que les femmes et les hommes peuvent assurer leur bien-être et celui du ménage. Cependant, les femmes sont généralement désavantagées en ce qui concerne l'accès aux ressources productives telles que la terre, la technologie et le crédit, ce qui augmente le

nombre de femmes qui dépendent économiquement de leur conjoint ou d'autres membres de la famille. Dans de nombreuses communautés de la région, les disparités entre les sexes en ce qui concerne les ressources productives telles que la terre sont liées aux hypothèses patriarcales normatives selon lesquelles les hommes, en tant que chefs de ménages, contrôlent et gèrent les terres (SADC / SARDC 2016), ce qui donne l'impression que les femmes sont incapables de la gestion des ressources productives.

2.2 Acces a la Terre et aux Ressources Productives

La terre garantit que les femmes et les hommes sont en mesure de fournir un niveau de vie adéquat à leurs familles. Les problèmes fonciers de la SADC concernent principalement les terres agricoles. Par exemple, la Politique agricole régionale de la SADC de 2010 note que le secteur agricole occupe une place prépondérante dans l'économie régionale de la SADC, contribuant de manière significative au PIB des États membres. Cependant, l'accès à la terre implique plus que des terres réservées à l'agriculture, il couvre également le logement, les petites et grandes entreprises, les utilisations industrielles et autres. Malgré les diverses utilisations de la terre dont peuvent bénéficier les femmes et les hommes, le problème reste celui de l'accès inégal, du contrôle et de l'appropriation de la terre entre femmes et hommes, les femmes étant les plus défavorisées (SADC, 2009).

Un certain nombre de lois ont été adoptées pour remédier à l'inégalité d'accès des hommes et des femmes à la terre dans la région de la SADC. Le Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le Développement, aligné sur les instruments mondiaux et continentaux relatifs au genre, exige l'égalité d'accès et de contrôle de la terre pour les femmes et les hommes, à l'article 18. Des progrès ont été accomplis à cet égard par les États membres de la SADC bien que cela diffère d'un État membre à l'autre.

La politique nationale du Genre et Développement (NPGAD) au Botswana a été approuvée par le gouvernement en mars 2015. Cette politique fournit des orientations, une direction et un cadre pour l'intégration du genre dans tous les programmes et activités du gouvernement et d'autres secteurs, ainsi que dans la société civile en vue de promouvoir la participation égale des femmes et des hommes au développement durable. Un des domaines prioritaires du NPGAD est le développement économique, la prospérité et l'élimination de la pauvreté pour parvenir à un développement durable.

La loi de 2014 sur les biens matrimoniaux au Botswana prévoit que les personnes mariées en vertu du droit coutumier peuvent opter pour que les biens soient administrés en vertu du droit civil. Les personnes déjà mariées seront en outre autorisées à modifier le statut de leur régime de propriété, de 'sans communauté de biens' vers 'avec communauté de biens', ou inversement, en fonction de ce qui leur convient le mieux. En tant que mesure spéciale visant à lutter contre la pauvreté chez les femmes et à améliorer leur participation au développement économique du pays, le gouvernement du Botswana a alloué en 2012 5% du Fonds de perception sur l'alcool au titre du soutien supplémentaire au Programme d'autonomisation économique des femmes. Ce chiffre a depuis été augmenté à dix pour cent par rapport à l'exercice 2014/2015.

Possession Foncières par sexe au Botswana 2014 Tableau 2.2

Groupe d'âge du titulaire	Possédé par un Homme	Possédé par une Femme
12-14 years	-	-
15-19	-	-
20-24	110	35
25-29	687	184
30-34	1 277	936
35-39	829	1 501
40-44	1 442	1 871
45-49	2 203	2 736
50-54	3 895	4 941
55-59	5 231	5 530
60-64	5 754	4 205
65+	17 347	15 848
TOTAL	**38 775**	**37 787**

Source Statistics Botswana

Au Botswana, des lois foncières similaires ont contribué à garantir l'accès des femmes et des hommes à la terre. D'après les données disponibles présentées dans le tableau 2.2, il convient de noter qu'en raison des lois foncières élaborées et mises en œuvre par le gouvernement du Botswana, il n'y a pas de différence significative entre la superficie totale des terres appartenant aux hommes et aux femmes. Les terres appartenant à des femmes représentent 49,3%. Le nombre de femmes et d'hommes propriétaires de terres varie selon les groupes d'âge. Par exemple, dans le groupe d'âge des 25 à 29 ans, il y a plus d'hommes (687) propriétaires de terres que de femmes (184); pourtant, dans le groupe d'âge 50-54 ans, plus de femmes (4 941) possèdent des terres que d'hommes (3 895).

L'accès des femmes à la terre à Eswatini est une question négligée dans le pays, car la propriété est essentiellement patriarcale. Toutefois, la loi de 1968 sur les actes prévoit de prévoir des dispositions spéciales pour les femmes, notamment en permettant aux femmes d'accéder à la terre et aux biens qui les entourent, comme le prévoit la Constitution. La section 16 de la loi énonce les conditions qui permettent aux femmes d'être propriétaires sur le sol Swati. Le point 5 de la section indique que,

(4) Si l'un ou l'autre des deux époux mariés en communauté des biens ont acquis des biens immobiliers de telle manière que ces biens deviennent, lors de leur transfert ou de leur cession, partie intégrante du domaine commun et que la communauté ait été dissoute par le décès de l'un des conjoints avant que les biens ne soient transférés ou cédés, les biens sont transférés ou cédés à la succession des époux, en attendant leur liquidation, et sont, sous réserve des dispositions de toute disposition affectant les biens, réputés être la propriété commune du conjoint survivant et de la succession du conjoint décédé.

Une telle disposition est un jalon majeur dans l'autonomisation des femmes au sein de la nation et de l'Afrique dans son ensemble en matière d'appropriation de propriété.

Au Malawi, la Constitution interdit la discrimination entre les sexes. La section 24 de la Constitution reconnaît que:

Les femmes ont droit à une protection complète et égale devant la loi et ont le droit de ne pas faire l'objet de discrimination fondée sur le sexe ou l'état matrimonial, ce qui inclut le droit:

(a) se voir accorder les mêmes droits que les hommes en droit civil, y compris en matière d'égalité de capacités,
  (i) conclure des contrats; et,
  (ii) acquérir et conserver des droits sur des biens, indépendamment ou en association avec d'autres personnes, quel que soit leur état matrimonial.

En outre, la politique foncière nationale du Malawi de 2002 vise principalement les actions sociales qui influencent et contrôlent l'utilisation de la terre par les gens. La politique reconnaît que les droits des femmes, des enfants et des handicapés sont niés sur la base de coutumes et de traditions qui ne sont plus pertinentes à cette fin ou sont totalement ignorés en raison de préjugés et du manque de représentation effective. Pour éviter les inégalités associées à l'héritage et pour conférer des droits égaux aux hommes et aux femmes, la politique encourage l'enregistrement du titre de propriété

individuel et familial sur les terres coutumières en tant que priorité politique. En ce qui concerne les conflits fonciers, la politique recommande que, dans un premier temps, les conflits fonciers au niveau du village soient entendus par un tribunal foncier du village composé du chef de village et d'au moins quatre membres élus de la communauté, qui devraient inclure des femmes. Cette disposition vise à garantir que les femmes sont équitablement représentées et que les problèmes sont abordés du point de vue des femmes et des hommes. Cependant, malgré ces dispositions, l'accès des femmes à la terre au Malawi est encore limité, les femmes ne constituant que 3% des propriétaires fonciers commerciaux enregistrés (FAO, 2016).

En Namibie, 70% de la population dépend des terres agricoles pour vivre et les femmes représentent 59% des personnes engagées dans l'agriculture, y compris l'agriculture de subsistance, selon les statistiques nationales. Cela montre le rôle central joué par les femmes dans l'agriculture et l'importance de garantir les droits fonciers pour les femmes par le biais de politiques et de gouvernance. La Conférence nationale sur la réforme agraire et la question foncière, organisée par le Gouvernement namibien en juillet 1991 pour lutter contre la dépossession, l'équité et la promotion de moyens de subsistance productifs et durables au moyen de programmes axés sur l'éradication de la pauvreté, a reconnu les disparités en matière d'accès des femmes à la terre. Elle a résolu que les femmes ont le droit de posséder la terre qu'elles cultivent, de l'hériter et de léguer la terre et d'autres propriétés fixes. Il a également précisé que les femmes devraient être représentées équitablement dans tous les futurs conseils de district, conseils fonciers ou autres organes chargés de l'attribution et de l'utilisation des terres dans les zones communales.

La Politique nationale de réinstallation de 2011 en Namibie prévoit la prise en compte des femmes lors de l'attribution de terres pour la réinstallation. Ainsi, les femmes namibiennes ont la possibilité de contribuer à l'amélioration du développement socio-économique grâce à la productivité de la terre. En outre, la Politique foncière nationale de 1998 stipule que « tous les citoyens ont les mêmes droits, chances et droits sur l'ensemble des régimes fonciers et de gestion », afin de garantir l'égalité des chances aux femmes et de leur permettre de participer pleinement à toutes les sphères de la société namibienne. Selon la politique foncière, les femmes jouissent du même statut que les hommes en ce qui concerne toutes les formes de droits fonciers, en tant qu'individus ou en tant que membres de fiducies familiales de propriété foncière. La loi n ° 6 de 1995 sur la réforme agraire (commerciale) et la loi n ° 5 de 2002 sur la réforme agraire dans le secteur communal appellent à une reconnaissance égale des femmes et des hommes pour l'accès et la propriété des terres en Namibie.

Les Conseils fonciers des communes sont établis dans toutes les régions, conformément à la loi n ° 5 de 2002 sur la réforme foncière des communes, et sont composées de 12 membres, dont au moins 4 femmes. Deux des quatre femmes doivent exercer des activités agricoles dans la zone relevant de la compétence de la Commission foncière et les deux autres femmes doivent avoir une expertise dans les fonctions pertinentes de la commission. Les fonctions des conseils fonciers communaux comprennent la supervision des attributions et des annulations de terres coutumières.

En Afrique du Sud, le Livre blanc sur la politique foncière en Afrique du Sud encourage le gouvernement à élaborer des stratégies et des procédures spécifiques pour permettre aux femmes de participer pleinement à la planification et à la mise en œuvre de projets de réforme agraire et pour supprimer les obstacles empêchant les femmes d'acquérir terre. La politique demande au gouvernement de respecter les dispositions de la Constitution qui interdisent la discrimination à l'égard des femmes. Dans le cadre du programme de redistribution des terres, cela nécessitera la levée des restrictions légales à l'accès à la terre, l'utilisation de procédures favorisant la participation active des femmes à la prise de décisions, et l'enregistrement des avoirs fonciers au nom des membres bénéficiaires du ménage, et pas uniquement au nom du chef de ménage.

En Zambie, le ministère des Terres et des Ressources naturelles est en train de finaliser la révision de la politique foncière afin de relever les défis du système d'administration des terres. Le système actuel d'administration des biens fonciers s'appuie sur un double cadre institutionnel prévoyant un régime foncier statutaire et coutumier. Bien que la Constitution attribue des terres au chef de l'État, elle autorise également les chefs à détenir et à gérer des terres coutumières en fiducie, les chefs étant autorisés à attribuer jusqu'à 250 hectares sans la participation du gouvernement.

Dans la plupart des pratiques foncières coutumières, l'accès à la terre est généralement plus favorable aux hommes et aux personnes mariées. Les jeunes, les personnes sans enfant et les veuves font souvent face à des difficultés supplémentaires pour accéder à la terre. La politique zambienne vise donc à promouvoir un accès équitable à la terre pour tous les Zambiens sur les terres domaniales et coutumières, tant pour les personnes économiquement défavorisées que pour les riches, sans distinction de sexe. La politique vise également à renforcer la sécurité du régime foncier et la gestion durable et productive des ressources en terres en maintenant des systèmes d'administration transparents et rentables. La politique fournit un cadre pour améliorer la conservation et la protection des zones sensibles sur le plan écologique, à l'intérieur et à l'extérieur des zones protégées, et pour un règlement plus rentable et efficace des conflits fonciers.

Agriculture

Les femmes jouent un rôle crucial dans le secteur agricole. La stratégie de sécurité alimentaire de la SADC 2015-2025 le confirme, ajoutant que les femmes représentent plus de 60% de la production alimentaire et constituent la majorité de la main-d'œuvre du secteur agricole. L'agriculture peut être un moteur important de la croissance et de la réduction de la pauvreté, mais le secteur est sous-performant dans de nombreux pays, en partie parce que les femmes, qui constituent souvent une ressource cruciale dans l'agriculture et l'économie rurale, sont confrontées à des contraintes qui réduisent leur productivité (FAO, 2014).

Les femmes vivant dans les zones rurales gèrent souvent des tâches ménagères complexes et poursuivent de multiples stratégies de subsistance. Leurs activités comprennent généralement la production de cultures, l'entretien des animaux, la transformation et la préparation des aliments, le travail rémunéré dans des entreprises agricoles ou autres entreprises rurales, la collecte de carburant et d'eau, la vente et la commercialisation, les soins aux membres de la famille et l'entretien de leur maison.

Dans les zones urbaines, les femmes se livrent souvent à l'agriculture commerciale plutôt qu'à la subsistance. Toutefois, les défis auxquels elles sont confrontées sont similaires à ceux des femmes vivant dans les zones rurales, qui incluent des pratiques discriminatoires et le manque d'accès aux ressources pour sécuriser les opportunités de la terre et du marché. Au Zimbabwe, selon l'Enquête sur l'agriculture et les stocks de 2015, les statistiques de la période 2010-2013 indiquent que les femmes avaient le nombre le plus faible en termes d'accès aux fermes A1, bien qu'il soit noté une augmentation de 254 242 en 2010 à 275 051 en 2012.

Les exploitations A1 sont plus petites (moins de 50 hectares) et les exploitations A2 sont de grandes exploitations commerciales pouvant aller de 250 à 2 000 hectares, en fonction de la région agricole dans laquelle elles sont situées, principalement en raison des régimes de précipitations et des conditions du sol.

Le nombre de femmes propriétaires d'exploitations agricoles A1 est diminué de 271 042 à 245 498 en 2015; bien qu'il s'agisse d'une diminution par rapport à l'année précédente, il était supérieur au nombre de fermes A1 appartenant à des hommes, qui était plus élevé depuis 2010. De plus en plus de femmes gagnent des terres à part entière, se mettant ainsi en position de contribuer et à bénéficier de la croissance économique. L'augmentation de l'utilisation des terres commerciales au Zimbabwe peut être attribuée au fait que le Ministère des affaires féminines et de la jeunesse a mis au point un programme de financement pour les femmes dans les start-up. Par exemple, 65% des 3,3 millions de dollars US décaissés depuis la création du fonds en 2010 sont allés au secteur agricole.

Femmes possédant des terres agricoles au Zimbabwe Tableau 2.3

Type de terres agricoles	Femmes possédant des terres à part entière %
Grande échelle	18.5
Petite échelle	16.5
A1	26.5
A2	11.4
Communale	73
Réinstallation des terres	47

Source *Rapport d'avancement national du Zimbabwe sur la mise en œuvre du Protocole de la SADC sur le Genre, 2018*
Calculé à partir des données présentées dans l'Enquête sur l'agriculture et le bétail au Zimbabwe 2015

En Namibie, par le biais du projet Green Scheme, le gouvernement s'est engagé à garantir aux femmes un accès égal au crédit et à leur droit au crédit, comme stipulé dans le Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le Développement. Le projet Green Scheme est une initiative menée par le Ministère de l'Agriculture, de l'Eau et des Forêts pour encourager le développement de la production agronomique basée sur l'irrigation en Namibie dans le but d'accroître la contribution de l'agriculture au produit intérieur brut du pays et de réaliser simultanément le développement social et l'amélioration des communautés situées dans des zones d'irrigation appropriées. L'objectif est également de promouvoir le développement des ressources humaines et des compétences au sein du sous-secteur de l'irrigation afin de renforcer éventuellement les investissements transfrontaliers et de faciliter l'échange de ressources pertinentes et limitées avec les pays voisins à cet égard. Le programme comprend un total de 151 agriculteurs auxquels des parcelles ont été attribuées - 97 hommes (64%) et 54 femmes (36%).

Le programme vert présente de nombreuses réalisations, notamment le développement de systèmes d'irrigation, la construction de bâtiments agricoles pour des projets, la rénovation de maisons de ferme, la réticulation des eaux usées et de l'eau, les travaux d'électricité, les grandes exploitations agricoles, les parcelles de petits exploitants agricoles, les maisons, stations de pompage, etc. Au total, 160 Namibiens ont été réinstallés au cours des deux derniers exercices - 72 femmes (45%) et 88 hommes (55%).

En ce qui concerne l'élevage, au Botswana, 28 874 propriétaires de bétail traditionnels sont des hommes et 9 587 des femmes en 2015 (Recensement de l'agriculture du Botswana, 2015). La différence significative entre les femmes et les hommes montre l'accès limité des femmes aux ressources et à la terre sur lesquelles elles peuvent garder du bétail. La plupart des femmes ne possèdent pas de terres ni d'autres ressources telles que le bétail et les puits de forage, car il est difficile d'obtenir ces actifs par le biais d'un achat direct, car les femmes manquent de capital et ne disposent généralement pas de la garantie nécessaire pour fournir une garantie aux banques et autres institutions de prêt financier et d'autres services d'appui (FAO, 2016). Les systèmes gouvernementaux et les institutions financières exigent des garanties que les femmes n'ont pas. La propriété du bétail est fortement préjudiciée en faveur des hommes en raison du manque de revenus disponibles, de compétences en matière d'élevage et de terres pour l'élevage. La possession de bétail a amélioré les moyens de subsistance en réduisant la pauvreté grâce à la génération de revenus, en améliorant les normes d'éducation des enfants et en renforçant la sécurité alimentaire dans le pays.

À Eswatini, l'accès des femmes à la terre n'a pas été prédominant en raison d'une chaîne de valeurs coutumières que le système national cherche à défendre. Heureusement, grâce aux diverses politiques mises au point au fil des ans, les femmes ont maintenant accès à des terres pour cultiver la canne à sucre pour l'approvisionnement des usines locales. La Stratégie de développement national est promulguée sur l'élaboration de mesures garantissant l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les possibilités offertes par la possession de la Terre nationale swazie. La production et la mouture de canne à sucre constituent le principal secteur industriel d'Eswatini. L'économie est tributaire de la croissance et de la transformation ainsi que de la fabrication des produits de canne à sucre. Ceci est en grande partie destiné à l'exportation sur le marché mondial. La majorité des habitants des communautés swazies sont directement et indirectement soutenus par les revenus de ce secteur. Selon la *Eswatini Sugar Association*, il existe environ 130 producteurs de canne à sucre enregistrés, principalement dans le *Lowveld* du pays.

L'accès limité à la terre n'est pas le seul défi auquel les femmes du secteur agricole sont confrontées dans la région de la SADC; l'accès aux technologies est un autre défi. L'accès limité à la technologie agricole exacerbe la productivité; par exemple, au Malawi, un rapport de la FAO publié en 2018 indique que seulement 1,5% des petites terres agricoles familiales sont irriguées en moyenne, ce qui entraîne une forte dépendance vis-à-vis de l'agriculture pluviale et une forte vulnérabilité aux conditions météorologiques extrêmes. Un pourcentage encore plus faible de petits exploitants a des équipements motorisés (0,4%). L'accès limité aux ressources financières et les lois régissant l'accès aux prêts sont parmi les principales raisons pour lesquelles les petits exploitants agricoles n'ont pas accès à la technologie pour améliorer leurs produits.

En adoptant le Protocole et en garantissant aux femmes et aux hommes un accès égal et abordable aux ressources productives et à la propriété, les avantages sont réalisés par certains États Membres, comme le Botswana, Eswatini, la Namibie et le Zimbabwe. Ces avantages peuvent être réalisés pour tous les États membres de la SADC si le protocole régional sur le genre est domestiqué.

Avantages de l'accès aux ressources productives et à la propriété Encadré 2.1

- Les femmes peuvent avoir des moyens de subsistance durables en tirant parti de la terre qu'elles occupent.
- Les femmes peuvent utiliser leurs biens ou leurs terres en garantie d'un crédit en cas de crise financière ou pour d'autres activités générant des revenus.
- Posséder une terre ou une propriété donne aux femmes le pouvoir de négocier au sein des ménages ou dans d'autres contextes et aide à se protéger contre des risques tels que la violence domestique. Des recherches menées à Kerala, en Inde, ont montré que 49% des femmes sans biens ont signalé des violences physiques, contre 7% seulement des femmes propriétaires.

Source Rural Development Institute, Tanzania 2016

L'eau

L'eau est une ressource naturelle qui a de nombreuses utilisations domestiques, agricoles et industrielles, et les femmes jouent un rôle majeur dans l'utilisation et la collecte de l'eau. Les femmes sont donc essentielles à la gestion de l'eau au niveau des ménages et de la communauté. Dans l'environnement domestique où l'eau est principalement utilisée pour boire, cuisiner, se laver et se nettoyer, il est universellement reconnu que les femmes sont les fournisseurs d'eau à la maison. Les femmes consacrent du temps et des efforts physiques à l'approvisionnement en eau de la famille, mais elles ne font pas partie des processus de prise de décision concernant l'utilisation, la préservation et la gestion des ressources en eau (SARDC, 2000).

Les femmes et les hommes sont impliqués dans la gestion environnementale de l'eau, mais l'utilisation, la demande, l'accès et le contrôle varient. Les femmes sont souvent les plus durement touchées par la dégradation de l'environnement en général et par le manque d'eau en particulier. Dans les situations où les femmes n'ont pas facilement accès à l'eau propre, la seule option est de parcourir de longues distances à la recherche d'eau, ce qui peut prendre des heures et empêcher les femmes de prendre part à d'autres tâches productives (SADC, 2015).

Les femmes sont le plus souvent les utilisatrices, les fournisseurs et les gestionnaires de l'eau dans les ménages urbains et ruraux et les gardiennes de l'hygiène domestique. Compte tenu de leurs interactions répétitives avec l'eau et les masses d'eau, les femmes connaissent généralement très bien les sources d'eau actuelles, leur qualité et leur fiabilité, ainsi que les éventuelles restrictions d'utilisation. En dépit des connaissances des femmes en matière de gestion de l'eau, celles-ci ne sont généralement pas impliquées dans la gestion de la ressource et souffrent souvent des choix et des décisions des hommes, qui ne subissent pas le poids du manque d'eau.

La majorité des États membres de la SADC ont adopté une législation visant à garantir l'accès de tous les citoyens à une eau propre. À Maurice, en vertu de la législation en vigueur régissant les droits d'utilisation de l'eau (loi sur les rivières et canaux), toute personne, quel que soit son sexe, peut demander à bénéficier des droits d'utilisation de l'eau. Au Zimbabwe, l'article 77 (a) de la Constitution garantit le droit à une eau salubre, propre et potable. Ceci est réitéré dans la Politique de l'eau de 2013 qui reconnaît et promeut l'équité entre les sexes dans l'attribution, l'accès et l'utilisation de l'eau. La politique reconnaît également la charge disproportionnée imposée aux femmes et aux filles lorsqu'elles vont chercher de l'eau et s'occupent des malades, et s'engage à veiller à ce qu'une budgétisation sensible au genre soit promue et mise en œuvre.

L'article 70 4 (a) de la loi nationale sur l'eau de 1998, adoptée par l'Afrique du Sud, stipule qu'aucune discrimination fondée sur le sexe n'est autorisée en ce qui concerne l'accès à l'eau. Au Malawi, la section 6.2.1.6 de la politique nationale de l'eau de 2007 encourage la participation active des jeunes, des femmes, des personnes handicapées et des personnes vulnérables à la planification et à la mise en œuvre d'activités d'approvisionnement en eau et d'assainissement en milieu rural. En outre, lors de catastrophes liées à l'eau, la section 7.1.2 de la politique de l'eau du Malawi met l'accent sur la fourniture en temps voulu d'eau potable et d'assainissement aux communautés vulnérables lors de catastrophes liées à l'eau, en particulier les enfants, les femmes et les personnes handicapées.

En dépit de la législation des États membres visant à garantir un accès égal à l'eau pour tous, la réalité est qu'il existe encore des différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès, l'utilisation, le contrôle et la gestion de la ressource, bien que certains progrès aient été constatés dans les États membres, tels que la Namibie. En outre, afin de garantir l'accès à l'eau, le Plan de gestion intégrée des ressources en eau (IWRMP) de 2010 a été élaboré en réponse au Sommet mondial pour le développement durable (SMDD), qui préconisait l'élaboration de plans de gestion intégrée des ressources en eau et d'utilisation efficace de l'eau. Ce plan reprend les quatre principes de Dublin dont le troisième appelle les femmes à jouer un rôle central dans la fourniture, la gestion et la préservation de l'eau.

Le PGIRE est mis en œuvre par tous les comités de gestion de bassin opérationnels, aux niveaux local et transfrontalier. Par conséquent, dans ses recommandations, le PGIRE recommande de mettre au point des stratégies de participation et d'engagement sexospécifique à tous les niveaux de la PGIRE et de la gestion de la demande en eau (GDE). Dans le cadre de ce plan, les femmes et les jeunes sont encouragés à participer au forum national sur l'eau et l'assainissement (WATSAN) et à faire partie des solutions liées à des problèmes spécifiques.

L'article 3 de la loi n ° 11 de 2013 sur la gestion des ressources en eau stipule qu'il doit exister un accès équitable à l'eau potable pour toutes les personnes, en tant que droit fondamental du droit de vivre une vie saine et productive, et il encourage davantage l'accès de tous à une quantité suffisante d'eau salubre à une distance raisonnable de leur lieu de résidence pour pouvoir mener une vie productive. Ces deux principes sont inclusifs et tiennent compte du fait que les droits de tous les citoyens, y compris les femmes et les filles, doivent être protégés de toute discrimination à l'égard de l'accès à l'eau potable en Namibie. Le Ministère namibien de la promotion de la femme et de l'égalité des sexes et de la protection de l'enfance note que grâce à ces cadres, des progrès considérables ont été accomplis en matière de droits relatifs à l'eau, la discrimination à l'égard des femmes et des filles ayant été considérablement réduite dans ce secteur.

Le nombre de femmes participant à des forums aux niveaux du bassin, national et transfrontalier en est la preuve. Ces réunions visent à renforcer les capacités en matière d'intégration de la problématique hommes-femmes dans les questions de gestion de l'eau. En conséquence, un certain nombre de femmes ont créé des entreprises liées à l'eau et à l'assainissement (WATSAN) dans les zones urbaines et rurales. L'initiative WATSAN a amélioré les conditions de vie des communautés en matière d'assainissement et a permis aux femmes qui la dirigent de générer des revenus.

Énergie

Le Plan de Développement Stratégique Indicatif Régional de la SADC (RISDP) 2015-2020 met l'accent sur l'énergie en tant que facteur important de l'intégration régionale et du développement socio-économique. Le secteur de l'énergie est l'un des principaux moteurs du développement économique de la SADC. La région de la SADC a bénéficié d'un excédent de capacité de production d'électricité pendant de nombreuses années jusqu'en 2007 (SADC, SARDC 2016). Cela s'est traduit par un délestage, d'abord par l'Afrique du Sud en 2008, puis par d'autres États membres de la SADC. La croissance

économique et démographique rapide a contribué à la pénurie d'électricité dans la région. À ce jour, la plupart des pays d'Afrique australe sont toujours affectés par un accès insuffisant à l'électricité et à d'autres formes d'énergie renouvelable, ce qui constitue un obstacle pour tous les secteurs tels que la santé, l'éducation et l'économie.

L'égalité des sexes et l'énergie sont des facteurs importants pour le développement de la région. Cependant, malgré ce lien, les questions relatives à l'égalité entre les sexes et à l'énergie sont souvent traitées séparément. Sans accès aux services énergétiques modernes, les femmes, qui sont dans la plupart des cas responsables des tâches ménagères, passent la plupart de leur temps à effectuer des tâches ménagères qui prennent du temps et qui ne sont pas rémunérées (SADC, SARDC 2017). Ces tâches ménagères prennent plus de temps et si l'accès à l'énergie était disponible, le temps pourrait être consacré à d'autres activités productives génératrices de revenus. La prise de décision dans le secteur de l'énergie est biaisée en faveur des hommes, qui occupent la majorité des postes à responsabilité dans le secteur de l'énergie. De tels biais font que les préoccupations, les besoins et les idées des femmes ne sont pas pris en compte. Sans accès à l'énergie, les femmes, qui constituent la majorité des personnes vivant sans accès à l'énergie moderne, ont peu de chances d'améliorer leurs moyens de subsistance ou de participer à des activités économiques. L'accès aux énergies modernes, telles que les énergies renouvelables, permet d'étudier à domicile et de lire, d'accéder aux médias et à la communication éducative, d'atténuer les effets de la pollution atmosphérique due au bois et d'accéder à de meilleurs établissements de santé et d'enseignement.

Cependant, la plupart des États membres de la SADC n'ont pas encore pris l'initiative d'intégrer les questions de parité hommes-femmes dans l'énergie, en particulier dans le secteur des énergies renouvelables. Cela a un impact négatif sur les femmes qui, sans accès à l'énergie, continueront d'être exclues des activités génératrices de revenus visant à améliorer leur vie et celle de leur famille. Par conséquent, il est nécessaire que les États membres développent et / ou renforcent leurs politiques énergétiques axées sur l'amélioration des systèmes énergétiques ruraux et périurbains afin de réduire la charge de travail des femmes lors de l'approvisionnement en biomasse et en eau. Il est essentiel que les États membres développent l'éducation énergétique et développent une capacité équilibrée entre les sexes pour la planification, la mise en œuvre et le suivi de l'énergie.

La plupart des États membres de la SADC ont des dispositions relatives à l'égalité des sexes dans leurs politiques énergétiques, à l'exception de l'Angola, de la RDC, du Lesotho, des Seychelles et du Zimbabwe.

Le Botswana, Eswatini, le Malawi, Maurice, le Mozambique, la Namibie, l'Afrique du Sud, la Tanzanie et la Zambie ont examiné les avantages de l'accès des femmes à l'énergie (SADC / SARDC, 2017). Bien que ces États membres se soient montrés résolus à intégrer le genre dans l'énergie, il reste encore beaucoup à faire pour que les femmes ne soient pas uniquement considérées comme des bénéficiaires du projet, mais participent également à la planification, au développement et à la mise en œuvre d'initiatives connexes. Les États membres de la SADC sont donc encouragés à élaborer des plans d'action en faveur de l'égalité des sexes qui appuient les cadres juridiques existants.

La communauté bénéficie de l'intégration du genre dans l'énergie

Encadré 2.2

Une étude menée par le SARDC en septembre 2018 sur l'impact de l'intégration du genre dans la gestion de l'eau transfrontalière a documenté les nombreux avantages que l'accès à l'énergie peut apporter aux communautés, en particulier aux femmes qui souffrent d'un accès insuffisant aux technologies modernes.

L'étude réalisée au Zimbabwe, dans une petite communauté de Mutare, a révélé qu'en l'absence d'accès à l'électricité, la clinique locale n'était pas éclairée et que cela avait un impact négatif sur les femmes qui devait accoucher du jour au lendemain. Les femmes en travail devaient apporter leurs propres sources de lumière, telles que des bougies, des torches et des lampes à pétrole, qui ne constituent pas une source fiable d'éclairage. Le stockage des médicaments était un défi, car la clinique n'avait pas accès à l'électricité pour réfrigérer correctement les médicaments qui nécessitaient un tel stockage.

À l'école locale, il était difficile pour les enseignants d'enseigner à leurs élèves des matières liées à l'informatique, car ils n'avaient aucun moyen de faire des leçons pratiques. Les enseignants éprouvaient des difficultés supplémentaires à rester après les heures de travail pour corriger les cahiers et se préparer aux cours en raison de l'absence de sources d'éclairage fiables telles que l'électricité. Le directeur de l'école a en outre noté que l'école était en sous-effectif en raison du fait que les enseignants ne voulaient pas être employés dans cette école en raison du manque d'électricité. Les membres de la communauté n'avaient qu'un accès limité à l'information, car seuls quelques-uns avaient des panneaux solaires pour charger et écouter la radio et des téléphones.

Cependant, lorsque le programme de micro-hydroélectricité et d'irrigation a été introduit dans la communauté en 2010, la communauté a maintenant accès à l'électricité. La microcentrale hydroélectrique tire son eau d'une rivière de la communauté qu'elle utilise pour l'alimenter en électricité. L'établissement du régime a eu de nombreux avantages, notamment:

- *Santé* - Les femmes peuvent maintenant accoucher du jour au lendemain avec un éclairage dans les salles et la clinique peut stocker des médicaments nécessitant une réfrigération.
- *Éducation* - L'école primaire de Chipendeke est désormais connectée à l'électricité et peut attirer plus d'enseignants, ce qui réduit le nombre d'élèves par enseignant et offre une installation d'école du soir aux aînés de la communauté, y compris les femmes.
- *Accès aux médias* - Les femmes et les enfants peuvent désormais regarder la télévision par câble ainsi que leurs propres appareils, tels que les téléphones portables, qui permettent d'accéder aux services de divertissement et d'information.

Source SARDC 2018

Avantages de l'intégration du genre dans le secteur de l'énergie

Tableau 2.4

Forme d'énergie	Besoins et problèmes		
	Besoins pratiques	Besoins productifs	Stratégiques
Électricité	• Pompage des réserves d'eau - réduction des besoins de tirer et de transporter • Moulins de meulage • Éclairage pour améliorer les conditions de travail à la maison	• Augmenter les possibilités d'activités en soirée • Assurer la réfrigération pour la production et la vente d'aliments • Électricité pour les entreprises spécialisées telles que les salons de coiffure et les cybercafés	• Rendre les rues plus sûres en permettant la participation à d'autres activités (par exemple cours du soir et réunions de groupes de femmes) • Ouvrir des horizons à la radio, à la télévision et sur Internet
Biomasse améliorée (technologie d'approvisionnement et de conversion)	• Amélioration de la santé grâce à de meilleurs cuisinière • moins de temps et d'efforts pour ramasser et transporter du bois de chauffage	• Plus de temps pour des activités productives • coût réduit de la chaleur de traitement pour les activités génératrices de revenus;	• Contrôle des forêts naturelles dans les cadres de gestion de la foresterie communautaire.
Mécanique	• Fraisage et meulage • le transport et le portage de l'eau et des cultures	• Augmente la variété des entreprises	• Transport permettant l'accès à des opportunités commerciales et sociales / politiques

Source SADC and SARDC 2016

2.3 Acces au Financement

Les États membres de la SADC ont déployé des efforts pour améliorer l'accès au crédit, conformément au protocole sur l'égalité des sexes, aux femmes marginalisées confrontées à des obstacles pour accéder aux ressources des institutions financières. Cependant, malgré ces efforts, certaines institutions financières continuent de discriminer contre les femmes et les considèrent comme un risque. À cet égard, des États membres de la SADC tels que le Botswana, Eswatini, le Lesotho, le Mozambique, la Namibie, l'Afrique du Sud, la Tanzanie et le Zimbabwe ont mis en place des banques ou des subventions spéciales pour garantir aux femmes l'accès à des financements leur permettant de créer une entreprise et de disposer de moyens de subsistance durables. En Namibie, le Fonds d'autonomisation économique des femmes offre des subventions aux femmes pour la création d'entreprises et facilite l'accès aux marchés, par exemple l'exposition nationale annuelle des femmes. En 2007, la *Tanzania Women's Bank Limited* a été créée pour autonomiser les femmes économiquement. La banque dessert tous les segments de la société, y compris les personnes à faible revenu, les grandes entreprises et les petites et moyennes entreprises.

Le Gouvernement zimbabwéen met en place le Fonds de développement de la femme depuis 2010 afin de remédier à la pénurie de garanties parmi les femmes et aux taux d'intérêt élevés appliqués par les banques. Le Fonds de développement pour les femmes est un mécanisme de crédit pour les femmes marginalisées, en particulier celles qui vivent dans les zones rurales. Plus de 3 millions USD ont été versés à 1 894 groupes, atteignant 13 258 bénéficiaires directs et 66 290 bénéficiaires indirects. Le tableau 2.5 présente une ventilation des montants décaissés chaque année et montre une diminution de près d'un million de dollars en 2010, pour atteindre 15 500 dollars en 2017.

En outre, l'adoption de la stratégie nationale d'inclusion financière a permis la création de guichets pour les femmes dans les institutions financières ainsi que la mise en place de fenêtres d'autonomisation économique par la Banque de réserve du Zimbabwe. La *Women's Microfinance Bank*, une institution de microfinance axée sur les femmes et la prise de dépôts, a été agréée en 2017. La banque facilitera un meilleur accès au financement des entreprises. Le *Women Empowerment Fund* est un autre programme mis en place au Zimbabwe pour aider les femmes à obtenir des prêts. Il s'agit d'un mécanisme de prêt de 15 millions de dollars US destiné aux femmes et utilisé par l'intermédiaire de la Banque centrale du Zimbabwe, auquel les femmes ont accès par le biais de diverses institutions financières.

À Maurice, les politiques de crédit sont élaborées par la Banque de Maurice à travers des directives qui ne font aucune discrimination en termes de genre ou autres facteurs. Toutefois, des taux d'intérêt favorables s'appliquent aux PME et aux microentreprises pour promouvoir le secteur. Aux Seychelles, il n'existe pas d'institutions financières offrant aux femmes un accès facile au crédit ou aux finances, en raison du fait qu'aucune banque n'a de préférences sexospécifiques ni n'a de problèmes de genre liés à la politique de prêt.

Fonds de développement pour les femmes Décaissements au Zimbabwe 2010–2017 Tableau 2.5

Année	Montant décaissé $
2010	984 566
2012	855 700
2013	743 600
2014	468 411
2015	161 330
2017	15 500

Source *Rapport d'avancement national du Zimbabwe sur La Mise en œuvre du Protocole de la SADC sur le Genre 2018*

2.4 Les Femmes dans les Affaires et le Commerce dans la SADC

Les femmes restent sous-représentées dans les plus hautes sphères du monde des affaires ou des entreprises. En Afrique du Sud, il n'y a qu'une femme sur les 40 plus grandes entreprises du pays cotées en bourse à la Bourse de Johannesburg. Selon le rapport 2018 de Grant Thornton International Business Report, 29% des postes de direction en Afrique du Sud sont désormais occupés par des femmes, contre 26% en 2014. Le même rapport indique qu'une entreprise locale sur cinq n'a toujours aucune femme occupant des postes de responsabilité. Tandis qu'au Zimbabwe, sur les 63 sociétés cotées à la bourse du Zimbabwe, il y a trois femmes Directrices.

Une étude de 2015 de la Banque africaine de développement intitulée « Où sont les Femmes ? Conseils d'Administration Inclusifs dans les entreprises les plus cotées en Afrique », a noté que dans les 307 plus grandes entreprises africaines, les femmes ne représentaient que 14% des membres du conseil d'administration. Cela se traduit par une femme sur sept membres du conseil. En outre, le rapport indique qu'un tiers des conseils d'administration ne compte aucune femme. Les pays ayant le pourcentage le plus élevé de femmes dans les conseils d'administration de la région sont les suivants:

Afrique du Sud 17,4%,
Botswana 16,9% et
Zambie 16,9%.

Parmi les entreprises qui comptent plus d'un petit nombre de femmes, citons Impala Platinum Holdings Limited (38,5%) et *Woolworths Holdings Limited* (30,8%) d'Afrique du Sud. Les femmes sont sous-représentées dans tous les échelons de l'échelle de l'entreprise - tant dans les postes de direction que dans les postes de cadres moyens et supérieurs.

La majorité des PME dans certains États membres de la SADC appartiennent à des femmes. Au Botswana, par exemple, la W*omen in Business Association* note que 75% des PME appartiennent à des femmes. À Eswatini, l'enquête auprès des micros, petites et moyennes entreprises de 2017 a révélé que 74% des PME sont détenues par des femmes. Ces chiffres montrent une tendance positive en faveur de la participation des femmes dans les petites entreprises.

À Maurice, le Ministère des entreprises, des entreprises et des coopératives (Division des entreprises et des entreprises) avait la responsabilité de formuler des politiques et des stratégies relatives aux entreprises et aux petites et moyennes entreprises. Le Ministère, en collaboration avec d'autres institutions concernées, fournit une gamme de services et d'installations de développement des entreprises. Les politiques et programmes élaborés au niveau du ministère sont neutres et accessibles aux hommes et aux femmes.

Le certificat de programme de développement des PME, par exemple, est un plan d'incitation destiné à encourager les Mauriciens, en particulier les jeunes, à s'investir dans les affaires et à participer à l'émergence d'une nouvelle économie diversifiée et axée sur l'entreprise. Le financement est fourni aux entreprises relevant de secteurs prioritaires identifiés et satisfaisant aux conditions d'éligibilité requises pour obtenir un certificat de programme de développement de PME. L'entreprise,

qu'elle appartienne à un homme ou à une femme, devrait être impliquée dans l'un des secteurs prioritaires suivants:

- TIC et autres services d'exportation, de préférence engagés dans des activités telles que le développement d'applications mobiles, le développement de sites Web et le développement de logiciels;
- Fabrication par le biais de la production, de la transformation et du traitement, à l'exclusion des activités de négociation, d'assemblage et de services;
- Bio-agriculture et autres activités agro-industrielles à valeur ajoutée;
- Aquaculture et autres activités à valeur ajoutée liées à l'économie de la mer;
- Énergies renouvelables et vertes pour la production, la transformation et le traitement, à l'exclusion des activités de négociation, d'assemblage et de services;
- Art et artisanat fabriqués localement.

En outre, afin de favoriser la création de PME, les titulaires du certificat de programme de développement de PME sont éligibles à des incitations et à des facilités telles que:

- Congé fiscal au cours des 8 premières années et autres avantages fiscaux;
- Subvention spéciale pour la formation, le conseil, la gestion financière, les études de faisabilité et l'assistance technique. La subvention représentera 10% de la valeur du projet, avec un maximum de 150 000 roupies;
- Solutions de soutien aux entreprises; et,
- Mécanisme accéléré d'obtention de permis et de licences.

Depuis janvier 2016, jusqu'à 103 entités ont bénéficié du programme de développement des PME, dont 25 étaient des entreprises détenues par des femmes, représentant 24% du total des bénéficiaires. Des formations et des programmes de renforcement des capacités sont également proposés aux propriétaires de PME à Maurice. En 2016, 290 participants ont bénéficié des programmes dans lesquels 130 femmes, soit 44,8% et 240 participants. En 2017, sur les 376 participants formés, 219 étaient des femmes, soit 58,2%.

En ce qui concerne le commerce, bien que des efforts aient été déployés depuis 2008 pour améliorer le commerce régional et ses avantages, les femmes étaient en grande partie confinées dans le secteur informel et largement marginalisées du « commerce traditionnel » où les rendements étaient beaucoup plus élevés (SARDC, 2008). À ce jour, la situation reste similaire, les femmes étant en grande partie confinées au commerce transfrontalier informel. Toutefois, la situation n'est pas globale en raison de l'absence de données ventilées par sexe.

Le Protocole de la SADC sur le commerce de 2005 prévoyait la création d'une zone de libre-échange dans la région de la SADC, dans le but de libéraliser davantage le commerce intra régional de biens et de services, d'assurer une production efficace et de contribuer à l'amélioration du climat des investissements nationaux transfrontaliers et étrangers et l'amélioration du développement économique, de la diversification et de l'industrialisation de la région. Selon les chiffres publiés par le Secrétariat de la SADC en 2015, le commerce intra régional dans la SADC est passé de 89,3 millions USD en 2001 à 394 millions USD en 2012, soit une augmentation de 341% sur 11 ans.

PME appartenant aux femmes dans les États membres de la SADC Tableau 2.6

Pays	% PME appartenant des femmes
Botswana (2017)	75
Eswatini (2017)	74
Lesotho (2016)	59
Namibie (2015)	43
Zimbabwe (2016)	53

Source *Association des femmes d'affaires Botswana 2017 ; Enquête sur les micros, petites et moyennes entreprises, Eswatini 2017; Enquête sur les micros, petites et moyennes entreprises, Lesotho 2016; Parlement du Zimbabwe 2016; Rapport national de la Namibie sur la Mise en œuvre du Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le Développement.*

Les données tirées de l'Annuaire statistique de la SADC 2015 renforcent l'importance du commerce au sein de la région, qui aurait contribué pour 15% au PIB régional en 2015. Cette augmentation avait été obtenue grâce à la mise en œuvre de diverses stratégies et programmes tels que le Protocole sur le commerce, qui a abouti à la création de la ZLE en 2008, exigeant la suppression des obstacles non tarifaires au commerce.

Une autre intervention clé mise en œuvre par la SADC est le développement des infrastructures permettant une circulation fluide des biens, des services et des personnes dans la région, la plupart des infrastructures telles que les routes et les voies ferrées construites pendant la période coloniale ne permettant pas la circulation fluide des marchandises, des services et des infrastructures et des populations de la région, générant plus de commerce en dehors du continent que dans la région.

Le libre-échange dans la région, s'il se situe dans un cadre de renforcement de la production et de l'industrialisation nationales, créera un marché plus vaste, libérant ainsi le potentiel de commerce, de croissance économique et de création d'emplois. Bien que le Protocole ne comporte pas de dispositions spécifiques garantissant que les femmes bénéficient du commerce dans la région, il garantit des accords commerciaux justes, équitables et avantageux pour tous les pays et les citoyens concernés. Cependant, malgré la création de la ZLE et les avantages globaux obtenus, aucune donnée ventilée par sexe n'a été collectée et il est difficile de mesurer la répartition du commerce entre hommes et femmes, sous quelles formes et quel type de produits.

Les femmes jouent un rôle fondamental dans le secteur du commerce en Afrique et leur contribution à la production et à la vente de biens échangeables est notable dans la plupart des pays africains. Selon un rapport publié en 2018 par le *Southern Africa Trust* (SAT) soulignant les expériences et les défis des femmes de la région de la SADC dans les domaines du commerce et de l'agriculture, il a été noté lors d'une enquête de dix jours que 85 000 (41,5%) des 205 000 personnes traversant les frontières sont des commerçants. Les femmes constituent le pourcentage le plus élevé des personnes franchissant les frontières et dédouanant des biens échangeables aux points d'entrée aux frontières. La majorité des femmes sont des commerçantes informelles qui, selon le rapport de la SAT, effectuent ce travail depuis plus de cinq ans, ne montrant aucun intérêt à s'impliquer dans le commerce formel et à grande échelle. Selon un rapport récent de *Statistics South Africa*, il y a plus de femmes dans le secteur du commerce informel en Afrique du Sud que d'hommes. Toutefois, la SA Informal Traders Association a déclaré que, même si cela était vrai, les composants de ce commerce étaient toujours contrôlés par des hommes.

Statistics South Africa (2018) a également noté que le marché du travail sud-africain est plus favorable aux hommes et que les hommes ont plus de chances de trouver un emploi rémunéré que les femmes, quelle que soit leur race, soumettant ainsi les femmes à l'économie informelle. Le secteur informel, qui représente 17,4% de l'emploi total, joue un rôle important dans la création d'emplois pour ceux qui ne trouvent pas de travail dans le secteur formel. Il y a plus de femmes que d'hommes employés dans le secteur informel (47,6% des femmes contre 30,6% des hommes).

Cependant, même si le commerce informel a fourni des emplois aux femmes, il existe une limitation en termes de politique qui protège les femmes des défis auxquels elles sont confrontées. SAT (2018) a noté que les femmes sont sujettes au harcèlement des agents des douanes des deux côtés des postes frontières sous la forme d'abus sexuel et de confiscation de leurs biens achetés. Les formes d'abus et de harcèlement communément signalées incluent les perquisitions indécentes du corps par des agents de sécurité masculins, les contacts intimes de parties du corps privées, les demandes de relations sexuelles transactionnelles, les insultes et les injures verbales. Dans certains cas, les fonctionnaires sollicitent des pots-de-vin pour permettre la contrebande de marchandises en raison de taxes élevées et d'autres frais que les commerçants ne sont pas en mesure de payer. Les charges arbitraires et incohérentes perçues ont tendance à être très élevées, laissant les entreprises commerciales avec très peu ou pas de profit.

Le rapport de la SAT a noté que les femmes de la région ne sont pas bien informées des politiques commerciales permettant de protéger et de promouvoir leurs activités. Parmi le nombre élevé de femmes commerçantes dans la région, seules quelques-unes possèdent une connaissance plus large du secteur et le nombre de celles qui sont affiliées à des agences ou associations ou qui travaillent pour des syndicats ou des institutions traitant de questions commerciales est réduit. En tant que tel, la circulation de l'information vers ces opérateurs devient difficile. Surtout pour le commerce en Afrique australe, il s'agit simplement d'un moyen de survie plutôt que d'un projet commercial dans lequel on envisage le succès. Cela limite la possibilité pour eux d'acquérir des connaissances professionnelles sur le même métier.

2.5 Les Femmes dans le Secteur de L'extraction

Le secteur extractif présente une bonne opportunité pour l'autonomisation économique des femmes et des hommes à travers le développement d'entreprises autour des chaînes de valeur. Cependant, les femmes rencontrent plus de difficultés dans le secteur extractif que les hommes. En raison des dépenses en capital et des investissements élevés, qui constituent un obstacle à l'entrée dans les activités minières du secteur formel, la plupart des femmes participent à des activités d'exploitation minière artisanale. L'exploitation minière artisanale est une main-d'œuvre non réglementée caractérisée par de mauvaises normes en matière de santé et de sécurité et des impacts environnementaux négatifs. Comme dans le secteur du commerce, on peut noter que l'industrie minière n'a pas été sensible au genre. Dans les cas où les femmes trouvent du travail dans le secteur minier, cela implique généralement une participation en tant qu'administration hors-sol ou personnel infirmier (SARDC, 2008). Dans les cas où les femmes ont des compétences commercialisables pour faire la différence dans le secteur minier, des obstacles continuent à les isoler, tels que l'isolement des sites miniers, le manque de facilités de crédit et la domination masculine du secteur.

Pour relever certains des défis auxquels les femmes sont confrontées dans le secteur minier, le groupe *De Beers* a montré en septembre 2017 sa volonté de contribuer aux efforts de promotion de l'égalité des sexes. Le groupe *De Beers,* qui est l'une des plus grandes sociétés multinationales de l'industrie du

diamant au Botswana, au Canada, en Namibie et en Afrique du Sud, a annoncé la création d'un partenariat de trois ans avec l'ONU Femmes afin d'accélérer la promotion des femmes dans toute l'organisation et dans sa commercialisation. Cela implique un engagement à atteindre la parité dans la nomination de femmes et d'hommes à des postes de direction, en investissant dans des femmes micro-entrepreneuses et des étudiantes en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM) dans les pays producteurs de diamants. Au Botswana, en Namibie et en Afrique du Sud, les programmes étaient axés sur l'accélération de la croissance des microentreprises appartenant à des femmes afin d'accroître la capacité des femmes entrepreneuses à développer leurs activités, à augmenter leurs revenus et à créer des emplois durables pour les femmes et les communautés. Le modèle de renforcement des capacités a été spécialement conçu pour chaque pays afin de soutenir les femmes micro entrepreneuses possédant des compétences pratiques et pratiques en entreprise afin de permettre aux femmes de réaliser leur potentiel et de contribuer à la croissance économique de leurs communautés.

Les femmes dans le secteur minier en Afrique du Sud Tableau 2.7

Catégorie	N° Femmes Employées	% Femmes Employées
Direction générale	241	14.9
Haute Direction	817	15.9
Professionnellement qualifié et cadre intermédiaire	3 436	18
Professions techniques spécialisées	15 391	18
Total femmes	**53 179**	**12**

Source Conseil des minéraux, mai 2018

En Namibie, les femmes du secteur minier se sont regroupées au sein de l'association *Women in Mining de Namibi*e (WiMAN), créée en avril 2017 pour défendre les intérêts des femmes et souligner le rôle que les femmes jouent dans le secteur minier de la Namibie. Selon le rapport annuel 2016/17 de la Commission namibienne pour l'équité en matière d'emploi, le secteur minier comptait 9 376 employés, dont 7 743 hommes (82,6%) et 1 633 femmes (17,4%). Le rapport note qu'il y a eu une augmentation de 15% du nombre de femmes employées dans le secteur minier au cours de la période 2016/17 par rapport à la période 2015/16. Le même rapport révèle que le secteur minier a embauché 2 617 personnes au cours de la période considérée 2016/17, soit une augmentation de 22% par rapport au nombre de personnes embauchées au cours de la période 2015/17. Les femmes ne représentaient que 16% des personnes embauchées en 2016/17 et ne représentaient que 21% des cadres.

Selon le rapport annuel intégré 2017 de la Chambre des Mines de l'Afrique du Sud, la plupart des mines atteignent ou dépassent l'objectif de 10% de femmes dans le secteur minier. Le nombre de femmes dans les mines est passé de 11 400 en 2002 à 53 000 en 2015, soit une augmentation de 365%. En 2017, 53 179 femmes occupaient un emploi dans le secteur minier, soit une augmentation de 0,3% par rapport à 2016, et les femmes représentent maintenant 12% de la main-d'œuvre de l'industrie minière.

Au Botswana, la marge entre les hommes et les femmes travaillant dans le secteur minier est assez importante, les hommes constituant 80,1% des 20 449 mineurs.

Au Zimbabwe, 16% des fonds versés via le Fonds de développement pour les femmes depuis 2010 sont allés au secteur minier, juste derrière l'agriculture qui occupe 65%. Le nombre de femmes dans le secteur minier reste faible,

représentant 10,8% des 92 305 personnes du secteur minier et des carrières. À Maurice, le secteur minier absorbe 2,2% de la population active, dont 0,1% de femmes.

Selon les données disponibles sur les femmes dans l'industrie minière présentées ci-dessus, il est à noter que le nombre de femmes participant au secteur minier en tant que travailleuses ou propriétaires de mines est très faible par rapport aux hommes. Cela peut être attribué à un certain nombre de facteurs, y compris l'environnement dominé par les hommes dans le secteur minier, dans lequel les femmes ne sont pas à l'aise, en raison d'un traitement inéquitable fondé sur le genre et le harcèlement sexuel. En outre, il existe des stéréotypes au sujet des femmes travaillant dans le secteur minier, qui les qualifient de légères en raison de leur travail dans un secteur à prédominance masculine. Ainsi, les conjoints ne sont pas favorables à l'entrée de leur femme dans le secteur.

Le secteur minier implique également du travail physique, et les femmes sont considérées comme n'étant pas assez fortes ou braves pour faire fonctionner des machines lourdes et descendre à plusieurs mètres sous terre. Une fiche d'information sur les femmes dans l'industrie minière produite par la chambre sud-africaine des mines en 2017 a indiqué que certaines des machines utilisées dans le secteur minier ne sont pas adaptées aux femmes. En raison du travail exigeant dans le secteur minier, les femmes s'éloignent d'elles-mêmes, considérant que lorsqu'elles sont enceintes, les chances de travailler dur sont réduites. Le secteur minier est également exigeant en termes de temps et, dans la plupart des cas, les mines sont situées loin des zones habitées. Les propriétaires de mines et les travailleurs doivent donc habiter temporairement sur le site minier. C'est un défi pour les femmes qui ont des familles.

À cet égard, les États membres de la SADC devraient élaborer des lois encourageant les femmes à rejoindre le secteur, car il s'agit de l'une des industries les plus performantes dans la plupart des pays. Ces politiques devraient garantir que les femmes sont protégées du harcèlement sexuel, de la discrimination et des autres inégalités. Un équipement modernisé devrait être introduit, pouvant être utilisé aussi bien par les hommes que par les femmes sans nuire à leur santé. Les femmes devraient être associées à l'élaboration de réglementations et de politiques permettant de définir les défis à relever. Des milieux de vie favorables aux travailleurs devraient être créés pour permettre aux femmes de vivre avec leur famille à proximité des sites miniers. Les chambres nationales des mines, les parlements et les groupes de la société civile devraient collaborer pour organiser des campagnes de sensibilisation afin de remettre en cause les normes sociales empêchant les femmes de participer à l'exploitation minière et d'en tirer parti.

Rendre l'activité minière plus attrayante pour les femmes

Encadré 2.3

Aborder la sécurité

Le traitement des problèmes de sécurité comporte plusieurs éléments qui sont pris au sérieux par les membres du Conseil Minier. Les modifications apportées pour permettre aux femmes de se sentir en sécurité lorsqu'elles travaillent en sous-sol incluent l'amélioration de l'éclairage dans les zones de travail et de déplacement; fournir des toilettes, une douche et des vestiaires sécuritaires; et (dans certaines mines), en veillant à ce que les femmes n'aient pas à se déplacer seules dans des zones calmes. Outre les mesures de sécurité physique, il est reconnu que le meilleur moyen de garantir la sécurité des femmes au travail est de changer la mentalité de leurs collègues masculins. Dans un contexte de travail sud-africain souvent patriarcal et sexiste, ce sont les attitudes des hommes à l'égard des femmes qui doivent changer pour que les lieux de travail soient sûrs.

Adapter l'équipement

Les employées, les syndicats, la direction, le Conseil Minier et les fabricants d'équipements ont consacré beaucoup de temps, ces dernières années, à identifier les aspects de l'équipement qui doivent être modifiés pour être adaptés au travail des employées. Celles-ci peuvent inclure la coupe et la taille des combinaisons, la taille et l'ajustement des casques, des lunettes de protection et des bouchons d'oreilles, ainsi que la taille et la proportion des bottes et des gants. Il est essentiel de veiller à ce que l'équipement de protection individuelle et les vêtements de travail soient bien ajustés et adaptés à l'utilisation envisagée pour permettre aux employées de sexe féminin de participer pleinement et en toute sécurité à leur travail.

L'impact de la modernisation – les femmes et l'avenir de l'industrie minière

À mesure que l'industrie minière se projette dans l'avenir, en Afrique du Sud et dans le monde, il est de plus en plus évident que le travail que nous effectuons, ainsi que nos membres, devra être modernisé. Cela créera des opportunités significatives pour les femmes dans l'industrie. À mesure que l'exploitation minière devient plus mécanisée, la force physique et l'endurance deviendront moins importantes que la motricité fine, la dextérité et la résolution de problèmes - autant de choses que les nouveaux venus sur le marché du travail acquièrent plus facilement.

Source *Conseil minier d'Afrique du Sud, mai 2018*

2.6 Les Femmes et les TIC

Les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STEM) sont une compétence cruciale dans une révolution industrielle basée sur la technologie. Il est nécessaire de doter les habitants des États membres de la SADC de compétences en STEM compatibles avec l'avenir.

L'accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC) est essentiel pour les hommes et les femmes en tant que facteur permettant de réaliser tout leur potentiel en participant à des initiatives de développement. Les TIC sont une ressource stratégique pour la croissance économique et le bien-être social. L'accès différencié aux TIC entre hommes et femmes n'est pas le résultat du choix individuel de posséder les gadgets mais bien d'autres facteurs tels que le manque de ressources financières pour y accéder, les niveaux d'éducation et les restrictions sociales, entre autres. Les TIC sont un outil de développement principalement réservé aux hommes, qui disposent des ressources nécessaires, ce qui désavantage les femmes pour accéder à des informations productives.

Les réseaux sociaux et professionnels constituent des plateformes importantes au sein desquelles les hommes et les femmes peuvent partager des idées en ligne. Toutefois, en raison de l'accès limité aux TIC, en particulier dans les zones rurales où les problèmes de connectivité continuent de poser, il est difficile pour les femmes d'accéder aux TIC pour améliorer leurs moyens de subsistance. En Namibie, un projet de loi sur l'accès à l'information et un projet de politique d'information ont été élaborés pour garantir l'accès aux TIC, mais ils ne sont pas spécifiques au genre. Le ministère de l'Égalité des sexes et de la protection de l'enfance (MGECW) apporte des contributions au projet de politique d'information afin de s'assurer que des dispositions spécifiques sont incorporées pour l'accès des femmes aux TIC.

Femmes ayant accès aux TIC — Tableau 2.8

Pays	Accès à l'Internet	Accès à un Ordinateur	Accès à un téléphone portable	Accès à une Radio	Accès à un téléviseur
Botswana (2016)	81.1	81.1			
Maurice (2016)	50.7	45.9	87.4		
Seychelles (2013)	31		94	91	96
Zimbabwe (2014)	19.1		88.6	44.5	37.6

Source *Rapport d'avancement national de 2018 sur la mise en œuvre du Protocole de la SADC sur le Genre, 2018*

Eswatini a lancé une initiative visant à promouvoir l'éducation en STEM dans le pays. Les principaux bénéficiaires cibles de ces programmes sont les femmes qui apprennent à appliquer les sciences et la technologie à leurs activités quotidiennes. Pour garantir la solidité de cette initiative, le gouvernement a commandé la création du Parc royal des sciences et de la technologie (RSTP), un centre de formation et de ressources qui facilitera la recherche et le développement d'innovations qui alimenteront la formulation stratégique des ressources humaines d'ici à l'année 2022.

La politique des Seychelles en matière de TIC est neutre en termes de genre et n'aborde pas le genre en détail. Cependant, d'après les statistiques présentées dans le tableau 2.7, l'écart d'accès des hommes et des femmes aux TIC est minime.

Selon les données communiquées par les États membres de la SADC, la majorité des femmes ont accès aux TIC; toutefois, les données concernant les Seychelles et le Zimbabwe (respectivement 2013 et 2014)

indiquent qu'un faible nombre de femmes ont accès à l'Internet. La plus grande partie des femmes a accès au téléphone mobile, qui est une ressource stratégique pour accéder à l'information, aux services bancaires mobiles et à la communication. Il ressort clairement des données fournies par les États membres que la plupart des politiques en matière de TIC qui considèrent les éléments de genre en sont au stade de développement ou dont la mise en œuvre n'a pas été efficace. Il est donc essentiel que, lorsque les États membres développent leurs cadres, stratégies ou programmes d'intégration du genre dans le secteur des TIC, les différentes facettes de la fracture numérique, telles que l'accès, les utilisations, les compétences et les capacités, informent leurs interventions. Les TIC peuvent stimuler la croissance économique et le développement socioéconomique.

2.7 Obstacles a L'acces des Femmes aux Ressources Productives et a la Propriete

Les obstacles qui entravent l'accès des femmes à l'utilisation et au contrôle de leurs terres et d'autres ressources productives comprennent souvent des normes juridiques inadéquates et / ou une mise en œuvre inefficace aux niveaux régional, national et local, des attitudes et pratiques culturelles discriminatoires traditionnelles aux niveaux institutionnel et communautaire, et la réforme agraire axée sur le genre. Des progrès ont été accomplis dans la réforme législative, mais la mise en œuvre est entravée par des normes socioculturelles bien établies et par le manque de connaissances des femmes quant à leurs droits. Dans de nombreux pays, les femmes n'ont aucun droit coutumier à la terre et, là où elles le sont, il est difficile de les appliquer en raison de normes culturelles et d'institutions informelles. Dans les normes patriarcales en vigueur, les hommes sont considérés comme le soutien de famille, les propriétaires terriens et les chefs de ménage. Les hommes ont plus de contrôle sur les leviers et les institutions du pouvoir et de l'autorité traditionnels tels que la chefferie et les chefs de village. En particulier, l'inégalité des sexes dans la propriété foncière est associée à la préférence des hommes en matière d'héritage et à une préférence pour les hommes dans les programmes communautaires et d'État de distribution des terres, entre autres.

En outre, les exigences de crédit strictes entravent l'appropriation d'actifs et de biens, ce qui limite l'accès aux ressources financières. Dans certains cas, les femmes ne peuvent accéder aux services financiers que par le biais de leur conjoint. Au Malawi, une étude a révélé que 23% des femmes entrepreneurs utilisaient les économies de leur mari pour créer leur entreprise, contre 2% des hommes qui utilisaient les économies de leur femme pour créer leur entreprise (Campos, Goldstein et McKenzie, 2015). Alors que de nombreux pays de la région ont progressé et avancé de manière significative dans la lutte contre les inégalités de genre en droit des sociétés et en droit financier, les normes et traditions familiales donnent souvent à l'homme accès aux ressources productives et à la propriété, qui constituent des sources essentielles de sécurité. Les normes traditionnelles ont en outre poussé de nombreuses femmes entrepreneures à se lancer dans des activités commerciales moins rentables et à consacrer leur temps et leurs ressources aux soins de la famille et aux tâches ménagères non rémunérées.

2.8 Conclusion et Recommandations

Les gouvernements doivent créer un environnement propice à la résolution des problèmes qui entravent la réalisation de l'égalité des sexes en tant que base du développement durable de la région. On peut noter de ce chapitre que les États membres de la SADC ont commencé à adopter le Protocole de la SADC sur le Genre et le Développement en ajoutant des dispositions relatives à l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux ressources. Cependant, la majorité des États membres ont un double système juridique comprenant des lois coutumières et des lois civiles souvent contradictoires.

Bien que des programmes et des projets soient mis en place pour faciliter l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux ressources telles que l'énergie et l'eau, les politiques de la SADC relatives à l'eau et à l'énergie ne soutiennent pas adéquatement les programmes et les politiques en abordant les problèmes d'accès à l'eau et aux droits à l'eau. Il est donc impératif que les États membres revoient leurs politiques pour s'assurer qu'ils ne font pas de discrimination à l'égard des femmes et des filles en ce qui concerne les droits à l'eau et la propriété.

En outre, les États membres de la SADC devraient envisager:

- Élaborer ou renforcer des politiques axées sur l'amélioration des systèmes énergétiques afin de réduire la charge de travail des femmes qui transportent des sources d'énergie et d'eau;
- Élaborer ou renforcer des politiques permettant aux femmes de jouer un rôle central en tant que prestataires, utilisatrices et gardiennes de l'eau, de participer à différents niveaux de décision au développement et à la gestion des ressources en eau et de partager les avantages de l'utilisation de l'eau sur la base de l'équité;
- Donner la priorité et investir davantage de ressources publiques dans la fourniture d'infrastructures, de services publics ainsi que de technologies permettant d'améliorer le bien-être et la productivité des femmes, ainsi que l'accès à des infrastructures, services, technologies de qualité, résilients au climat, durables, respectueux du climat.
- Mobilisation novatrice des ressources nationales pour renforcer les capacités financières et créer un espace fiscal pour investir dans des infrastructures, des services publics et des technologies favorables à l'égalité des sexes;
- Élaborer une législation qui oblige les institutions publiques et privées à assouplir les lois sur le crédit pour permettre aux femmes marginalisées d'avoir accès à des facilités de prêt;
- Promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes en simplifiant et en réduisant le coût élevé des affaires; cela peut être réalisé en partie en réduisant les taux d'imposition pour encourager davantage d'entreprises à se formaliser;
- Dans le secteur commercial, la SADC devrait travailler en étroite collaboration avec les États membres pour assouplir les procédures douanières et la documentation, tandis que les États membres s'efforceraient de réduire le fardeau des taxes nationales et des autres redevances et impositions aux frontières;
- Développer des plates-formes en ligne où les femmes et les hommes peuvent enregistrer leurs expériences dans le secteur du commerce; cela facilitera une approche efficace pour la formulation de politiques éclairées.

EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

Chapitre 3

PROTOCOLE REVISE DE LA SADC SUR LE GENRE ET LE DEVELOPPEMENT
PARTIE 5 - RESSOURCES PRODUCTIVES ET EMPLOI

Article 19 Égalité d'accès à l'emploi et aux avantages sociaux

1. Les États parties doivent examiner, modifier et adopter des lois et élaborer des politiques garantissant aux femmes et aux hommes un accès égal à un emploi salarié, au plein emploi productif, à un travail décent comprenant la protection sociale et à un salaire égal pour un travail de valeur égale pour toutes les femmes et tous les hommes dans tous les secteurs, conformément au Protocole de la SADC sur l'Emploi et le Travail.
2. Les États parties examinent, adoptent et mettent en œuvre les mesures législatives, administratives et autres appropriées pour assurer:
   (a) Un salaire égal pour un travail égal et une rémunération égale pour un travail de valeur égale pour les femmes et les hommes ;
   (b) L'éradication de la ségrégation professionnelle et de toutes les formes de discrimination dans l'emploi;
   (c) La reconnaissance de la valeur économique et de la protection des personnes effectuant des travaux agricoles ou domestiques; et
   (d) La rémunération minimale appropriée des personnes effectuant des travaux agricoles et domestiques.
3. Les États parties doivent promulguer et appliquer des mesures législatives interdisant le licenciement ou le refus de recrutement pour des raisons de grossesse ou de congé de maternité.
4. Les États parties accordent protection et avantages sociaux aux femmes et aux hommes pendant le congé de maternité et de paternité.
5. Les États parties veillent à ce que les hommes et les femmes perçoivent les mêmes avantages sociaux, indépendamment de leur statut matrimonial, retraites compris.

La catégorie de personnes classées comme employés, chômeurs, sous-employés et travailleurs vulnérables constitue la participation au marché du travail d'un pays. La participation au marché du travail de la femme est un important moteur de croissance et de développement. La participation des femmes au marché du travail est plus importante en Afrique, où elles sont plus actives en tant qu'agentes économiques que partout ailleurs dans le monde (Mamello et Koatsa, 2016). La Banque africaine de développement reconnaît la contribution importante des femmes dans le secteur agricole en Afrique. Elle indique en outre que les femmes possèdent un tiers des entreprises agricoles et représentent environ 70% du total des employés du secteur agricole. La participation des femmes au marché du travail est diverse, les femmes africaines pénétrant sur les marchés du travail formel et informel. La majorité des femmes sont actives dans l'économie informelle (Kinyanjui, 2016).

La participation des femmes à la population active s'est accrue en raison de l'intensification du développement économique dans plusieurs États membres de la SADC. Cependant, il existe des écarts notables entre la participation des hommes et des femmes au marché du travail. La différence est motivée par une grande variété de facteurs économiques et sociaux, notamment l'éducation et les normes sociales. Les multiples rôles joués par les femmes, caractérisés par le cadre d'analyse de genre de Moser sous la forme de trois rôles, catégorisent les rôles que les femmes jouent:

- Reproduction (procréer, soigner, cuisiner, nettoyer, aller chercher de l'eau et du bois, se laver),
- Productif (production de biens et services pour la consommation ou le commerce), et
- Basé sur la communauté (organisation d'événements sociaux, activités).

Ces rôles prennent beaucoup de temps et empêchent les femmes de participer pleinement au potentiel du secteur productif. Le cadre de Moser classe les rôles des hommes en deux catégories, c'est-à-dire productifs et basés sur la communauté, ce qui leur laisse plus de temps pour participer aux activités économiques.

Les femmes de la SADC gagnent moins que leurs homologues masculins. Ceci malgré les dispositions prises à travers l'adoption de nombreux cadres, accords et stratégies pour assurer un salaire égal pour un travail égal pour les hommes et les femmes. Les gouvernements nationaux ont approuvé de tels cadres et accords au niveau régional. Cependant, peu de changements ont été observés dans la réduction de l'écart salarial. Les aspects de l'écart salarial doivent être soigneusement examinés car ils sont influencés par divers facteurs tels que le sexe, l'éducation et l'expérience. Dans la plupart des cas, ces facteurs désavantagent les femmes par rapport aux hommes. Par exemple, les secteurs d'emploi bien rémunérés tels que le secteur minier recrutent principalement des hommes.

Malgré l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail et la réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, les inégalités entre hommes et femmes sur le lieu de travail persistent et le problème de l'inégalité de rémunération reste un sujet de préoccupation. Ce chapitre sur l'emploi et les avantages sociaux vise à évaluer les initiatives mises en place par les États membres de la SADC afin de garantir que les femmes puissent participer sur un même pied d'égalité aux opportunités d'emploi avec leurs homologues masculins. Ce chapitre fournit des données ventilées provenant des États membres sur les taux d'emploi et de chômage, ainsi que des informations indiquant si les hommes et les femmes perçoivent les mêmes avantages, indépendamment de leur situation matrimoniale, de leur âge ou en cas de grossesse. Les lois et les cas concernant les congés de maternité et de paternité sont questionnés. Une analyse est entreprise pour identifier les causes sous-jacentes de pourquoi et comment les problèmes liés à l'inégalité de rémunération et à l'inégalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail existent toujours. Le chapitre s'efforce également d'identifier des recommandations claires sur la manière dont ces problèmes peuvent être traités sur la base de l'expérience du pays.

3.1 Engagements et Cadres Juridiques de la Sadc sur L'emploi et les Avantages Sociaux

La SADC reconnaît le rôle des femmes et des hommes dans l'emploi et a donc élaboré le Protocole de la SADC sur le Genre et le Développement adopté par la plupart des États membres de la SADC en 2008 et entré en vigueur en 2013. Le Protocole a été révisé en 2016. L'article 19 de ce Protocole oblige les États parties à examiner, modifier et adopter des lois et des politiques garantissant aux femmes et aux hommes un accès égal à l'emploi salarié dans tous les secteurs de l'économie.

Le protocole vise à faciliter l'autonomisation des femmes, à éliminer la discrimination et à réaliser l'égalité et l'équité entre les sexes par l'élaboration et la mise en œuvre d'une législation, de politiques, de programmes et de projets tenant compte de la problématique hommes-femmes. Il vise également à harmoniser les divers instruments internationaux, continentaux et régionaux relatifs à l'égalité des sexes auxquels les États membres de la SADC ont souscrit, tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF); la Déclaration de Beijing et son programme d'action (PFA); le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique; les objectifs de développement durable (ODD) et l'Agenda 2063 de l'Union africaine, entre autres. Par conséquent, le Protocole consolide et crée des synergies entre divers engagements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes en un instrument régional complet qui renforce la capacité de planification, de mise en œuvre et de suivi du programme d'action de la SADC en matière d'égalité des sexes.

Un engagement collectif des États membres de la SADC en matière d'emploi et d'avantages sociaux est décrit dans le Protocole de la SADC sur l'emploi et le travail (2014), articles 3 et 4 du Plan de mise en œuvre 2017-2020 (p.9), qui stipule que les États membres:

- Ont besoin de se doter d'une orientation stratégique et de directives pour l'harmonisation de l'emploi et du travail, ainsi que de la sécurité sociale, des politiques et de la législation;
- Devrait promouvoir et améliorer la productivité du travail en fournissant des environnements de travail harmonieux et propices;
- Doivent veiller au respect des normes minimales du travail, à la protection sociale et à la création d'un dialogue social durable;
- Soutenir la mise en place dans les États membres de régimes de sécurité sociale inclusifs offrant un maintien du revenu et une protection du revenu minimum facilitant l'intégration sur le marché du travail;
- Fixer des normes minimales pour l'emploi et le travail, la sécurité sociale, la sécurité et la santé sur le lieu de travail et les questions connexes;
- Fournir un cadre pour l'harmonisation des politiques et de la législation en matière d'emploi, de travail et de sécurité sociale, de normes de sécurité et de santé sur le lieu de travail et de renforcement de la cohésion et d'une approche commune des défis du marché du travail;
- Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur de l'emploi et du travail, en particulier l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Le secteur de l'emploi peut grandement bénéficier de la mise en œuvre réussie du Protocole de la SADC sur le Genre et le Développement et du Protocole de la SADC sur l'emploi et le travail (2014). L'emploi étant un moteur de la croissance économique, les taux de participation des hommes et des femmes indiquent que le pays peut encore se développer plus rapidement. Dans de nombreux pays de la SADC, la participation des femmes au marché du travail constitue un amortisseur contre les chocs économiques subis par le ménage. Par conséquent, investir dans un emploi équitable pour les hommes et les femmes est un facteur important pour la croissance économique et le développement des ressources humaines. S'ils sont mis en œuvre efficacement,

les cadres de la SADC créeront une plate-forme permettant aux femmes et aux hommes d'accéder à un emploi sur la base de l'égalité et non pas simplement comme une forme symbolique et de contribuer de manière égale à la croissance économique et au renforcement des capacités dans tous les États membres. Réciproquement, donner aux femmes des chances égales en matière d'emploi augmentera leur statut social et économique, contribuant ainsi à lutter contre l'inégalité des sexes et la discrimination et à contribuer au développement durable.

En 2014, les États membres de la SADC ont convenu d'intégrer la budgétisation sensible au genre (BSG). Les Directives de la SADC en matière de budgétisation sensible au genre fournissent un contexte solide pour l'élaboration de cadres nationaux de BSG. Les cadres facilitent le développement de bonnes pratiques de gestion des finances publiques garantissant que les budgets nationaux tiennent compte des priorités et des engagements en matière d'égalité des sexes (SADC, 2014). La BSG est un outil qui vise à réduire les écarts et les inégalités entre les sexes dans tous les secteurs. Le Forum du Partenariat avec l'Afrique (2007) a examiné le concept de BSG et a souligné que les budgets sexospécifiques ne sont pas des budgets distincts pour les femmes, mais des budgets généraux planifiés, approuvés, exécutés, suivis et vérifiés dans le souci de l'égalité des sexes. Cela signifie que les politiques doivent être évaluées en termes d'impact sur le genre et d'allocations budgétaires afin de réduire les écarts entre les sexes.

La budgétisation sensible au genre permet donc de suivre la réalisation des objectifs et des engagements politiques de la SADC. En suivant la façon dont l'argent est dépensé, la budgétisation sensible au genre contribue à accroître la responsabilité et la transparence et donc la bonne gouvernance économique. Ce faisant, des opportunités sont créées pour une inclusion plus équitable des femmes dans la population active. Les recherches ont montré que les femmes ont tendance à se situer dans le segment le plus bas de l'échelle de l'emploi, avec des opportunités d'emploi moins sûres et moins rémunérées. Pour que les employés puissent obtenir des résultats d'emploi concurrentiels, leur niveau de formation et leurs avantages sociaux sont essentiels.

3.2 Initiatives Visant a Lutter Contre L'inegalite de Genre en Matiere D'emploi

Afin de jeter les bases de l'égalité des chances en matière d'emploi, un certain nombre d'États de la SADC ont promulgué des lois sur le travail ou sur l'emploi, qui prévoient la participation égale des hommes et des femmes sur le marché du travail et garantissent l'égalité juridique dans tous les domaines de la vie économique, culturelle, politique, domestique et sociale. Malgré les dispositions des cadres juridiques, les femmes continuent à subir différentes formes de discrimination et d'exclusion par rapport aux hommes. Par exemple, dans certains États membres de la SADC où le droit coutumier et les doctrines religieuses sont respectés, l'application de systèmes juridiques doubles peut être en contradiction avec les principes des droits de l'homme énoncés dans le droit national, en particulier dans les cas où la discrimination est autorisée sur la base de la religion, de la culture ou de la tradition.

Dispositions relatives au genre dans les lois sur l'emploi et le travail dans les États membres de la SADC Tableau 3.1

Pays	Législation sur l'emploi et le travail	Disposition
Angola	Loi générale du travail de l'Angola, 1981	*Article 164 (Non-discrimination et garanties des travailleurs)* 1. Égalité de rémunération pour les travailleurs sans aucune discrimination 2. Les différentes composantes de la rémunération devraient être fixées aux mêmes normes pour les hommes et les femmes
Botswana	Loi du Botswana sur l'emploi de 1982, telle que modifiée	*Partie xvi - Détermination du salaire minimum* *Article 138 (b) l'opportunité d'éliminer la discrimination entre les sexes en matière de salaire pour un Article 15*
République Démocratique du Congo	Code du travail, 2006,	Fournit la rémunération et les formes de paiement du salaire, les conditions générales de travail, l'administration, la réglementation sur l'emploi des mineurs, des femmes et des travailleurs handicapés, les congés, ainsi que des allocations supplémentaires telles que la fourniture de repas et une indemnité de transport.
Eswatini	Loi de 1980 sur l'emploi d'Eswatini	*Salaire égal pour un travail égal* 96. (1) À compter de la date que le Ministre choisira sur publication au Journal officiel, aucun employeur ne pourra, en ne payant pas un salaire égal pour un travail égal, établir une distinction entre ses employés masculins et féminins. *Congé maternité* 102. (1) Toute employée, mariée ou non mariée, qui a été employée de façon continue par son employeur pendant douze mois ou plus a droit à un congé de maternité avec au moins deux semaines de salaire complet à l'accouchement.
Lesotho	Ordonnance du Code du travail, 1992, ordonnance no 24 de 1992	*Non-discrimination* (i) L'application par toute personne de toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet de détruire ou de porter atteinte à l'égalité de traitement ou une possibilité d'emploi ou d'occupation, est incompatible avec les dispositions du Code. (ii) Aucun employeur ne doit obliger une employée enceinte, certifiée par un médecin, à allaiter son enfant au cours des six mois qui suivent immédiatement son retour au travail après un congé de maternité réglementaire pour effectuer des heures supplémentaires.
Madagascar	Code du travail (loi n ° 2003-44 du 28 juillet 2004)	*L'Article 6 de la Constitution de Madagascar* Tous les individus sont égaux devant la loi et jouissent des mêmes libertés fondamentales que celles protégées par la loi, sans discrimination fondée sur le sexe, l'éducation, la richesse, l'origine, les convictions religieuses
Malawi	Loi sur l'emploi, 2000	*Article 6* (i) Tout employeur doit verser aux employés une rémunération égale pour un travail de valeur égale, sans distinction ni discrimination d'aucune sorte, en particulier sur la base de la race, de la couleur, du sexe, de la langue, de la religion, de l'opinion politique ou autre, de la nationalité, de l'origine ethnique ou sociale, de l'invalidité, propriété, naissance, statut matrimonial ou autre ou responsabilités familiales. Une employée a droit, tous les trois ans, à un congé de maternité complet d'au moins huit semaines.
Maurice	Loi sur l'emploi, 2008	*Article 30* (i) Nonobstant tout autre règlement ou règlement sur la rémunération, une travailleuse qui reste en emploi chez le même employeur pendant une période de 12 mois consécutifs précédant immédiatement le début du congé en vertu du présent article a le droit, sur présentation d'un certificat médical, de prendre jusqu'à 14 semaines de congé de maternité pleinement rémunéré - a) avant l'accouchement, à condition qu'au moins sept semaines de congé de maternité soient prises immédiatement après l'accouchement; ou b) après confinement. Sous réserve des paragraphes (1) et (1A), le congé de paternité doit: a) commence dans la semaine qui suit la naissance de l'enfant; et b) est intégralement rémunéré lorsque le travailleur a travaillé de manière continue pour le même employeur pendant au moins 12 mois avant la date de la naissance de l'enfant.
Mozambique	Loi du travail 23/2007 du 1er août 2007	*Article 11* 2. Il est interdit aux employeurs de licencier, de punir ou de causer de toute autre manière un préjudice à une employée pour des raisons de discrimination ou d'exclusion alléguées. *Article 12* 1. Outre les congés normaux, les employées ont droit à un congé de maternité de soixante jours consécutifs, qui peut commencer vingt jours avant la date prévue pour l'accouchement et qui peut être pris de manière consécutive. 5. Le père a droit à un congé de paternité d'un jour tous les deux ans. Ce jour est pris le lendemain de la naissance. Un employé qui souhaite prendre un congé de paternité doit en informer l'employeur par écrit, avant ou après la naissance.

suite....

Dispositions relatives au genre dans les lois sur l'emploi et le travail dans les États membres de la SADC Tableau 3.1

Pays	Législation sur l'emploi et le travail	Disposition
Namibie	Loi n ° 11 de 2007 sur le travail, section 35 Constitution de la Namibie	*Section 130 (1) du Règlement 25 (1)* Une période d'absence, y compris un congé annuel, un congé de maladie, un congé de compassion ou un congé de maternité pris par la salariée. Pendant toute période de congé de maternité, les dispositions du contrat de travail restent en vigueur et l'employeur doit, pendant la période de congé de maternité, verser à l'employée la rémunération qui lui est due. *Article 10* Toutes les personnes sont égales devant la loi et aucune personne ne peut faire l'objet de discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, les croyances ou les intérêts sociaux ou économiques
Seychelles	Loi sur l'emploi, 2006	*Article 6* Le ministre et la Commission consultative du travail s'efforcent, dans l'exercice de leurs fonctions, de donner effet au principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. *Article 16* Une travailleuse sous contrat de travail continu ou sous réserve de la sous-réglementation (3) sous contrat à durée déterminée ou travailleuse à temps partiel a droit à 14 semaines de congé de maternité payé, dont au moins 12 semaines de maternité non rémunérée congé à prendre avant ou après le congé de maternité payé. *Article 19* Un travailleur de sexe masculin, résidant aux Seychelles, sous contrat de travail continu, à durée déterminée ou à temps partiel, a droit à un congé de paternité payé de 5 jours ouvrables consécutifs.
Afrique du Sud	Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1998	*Prohibition of Unfair Discrimination* No person may unfairly discriminate, directly or indirectly, against any employee, in any employment policy or practice, on one or more grounds, including race, gender, sex, pregnancy, marital status, family responsibility, ethnic or social origin, colour, sexual orientation, age, disability, religion, HIV status, conscience, belief, political opinion, culture, language and birth
Tanzanie	Loi sur les relations de travail, 2007 Loi sur l'emploi et les relations de travail, 2004	*Partie 3: liberté d'association* 5 (1) Nul ne doit discriminer un employé ou une personne à la recherche d'un emploi pour l'exercice d'un droit conféré par la présente loi. *Partie 2 Discrimination* 7 (4) Il est interdit à un employeur de discriminer, directement ou indirectement, un employé, dans le cadre d'une politique ou d'une pratique d'emploi, pour l'un des motifs suivants: couleur, nationalité; tribu ou lieu d'origine; race; sexe. *Sous réserve des dispositions des paragraphes (7) et (8), un employé a droit, au cours de tout cycle de congé, à au moins:* 84 jours de congé de maternité payé; ou b) 100 jours de congé de maternité payé si la salariée donne naissance à plusieurs enfants à la fois. 34. - 1) Au cours de tout cycle de congé, un employé a droit à: a) au moins trois jours de congé de paternité payé si: i) le congé est pris dans les sept jours suivant la naissance d'un enfant; et ii) l'employé est le père de l'en
Zambie	La loi sur l'emploi de 1964	*Chapitre 268* Sous réserve de tout accord entre les parties ou de toute autre loi écrite prévoyant un congé de maternité à des conditions non moins favorables que celles prévues dans la présente section, toute employée ayant accompli au moins deux ans de service continu avec son employeur à compter de la date de premier engagement ou depuis le dernier congé de maternité pris, selon le cas, a droit, sur présentation d'un certificat médical de grossesse signé par un médecin agréé, à un congé de maternité de 12 semaines avec plein traitement.
Zimbabwe	Constitution de la République du Zimbabwe 2013 Chapitre 28:01 Loi sur les relations de travail Lois 16/1985, 12/1992, 20/1994 (s. 19), 22/2001 (s. 4).	*Section 80* (1) toute femme a droit à une dignité pleine et égale à celle des hommes, ce qui concerne l'égalité des chances dans les activités politiques, sociales et économiques. *Section 65* (7) le droit à un congé de maternité entièrement payé pour une période d'au moins trois mois. *Section 18* Toute employée a droit à un congé de maternité, c'est-à-dire au moins quatre-vingt-dix-huit jours d'absence du travail avec plein salaire et avantages, à la charge de l'employeur.

Source *Lois sur le travail, lois sur l'emploi et constitution des États membres de la SADC*

Tous les États membres de la SADC ont mis en place des structures de gouvernance et opérationnelles pour traiter les questions de genre dans leurs États respectifs. La plupart ont créé des ministères ou des départements chargés des questions de genre, l'objectif principal étant de garantir l'égalité des sexes et un développement socioéconomique équitable. Ces cadres soulignent que tous les individus ont des droits égaux et ne peuvent faire l'objet de discrimination fondée sur le sexe. D'autres cadres mettent également l'accent sur la promotion, le soutien et l'amélioration du développement de la femme et encouragent un rôle de plus en plus équitable dans la société, ainsi que dans tous les domaines de l'activité politique, économique, sociale et culturelle du pays.

Le tableau 3.1 résume la structure de gouvernance et le cadre juridique promouvant les questions de genre dans la plupart des États membres de la SADC.

3.3 Les Avantages Sociaux dans les États Membres de la SADC

Les constitutions, lois et conditions du travail dans les États membres de la SADC garantissent à chacun le droit à des pratiques de travail équitables. Les employés ont donc droit aux avantages et aux protections prévus par la législation du travail. Au sein de l'emploi, divers avantages sont proposés aux employés. Les plus courantes sont l'assurance maladie, la retraite, les congés annuels, le logement et le transport. Il y a ceux qui sont spécifiques au genre, comme le congé de maternité pour les employées, tandis que certains employés prévoient également un congé de paternité. L'allocation de voiture est versée à certains employés en fonction de leur niveau d'emploi. Les employés peuvent utiliser cet avantage à des fins professionnelles ou privées. Les secteurs d'emploi à haut risque présentent également des avantages spécifiques pour les employés. Les dispositions de ces avantages diffèrent toutefois selon les rangs et le niveau d'éducation. La majorité des employés qui se trouvent dans la vulnérabilité et le sous-emploi ont rarement accès à des avantages sociaux.

Divers cadres d'emploi énoncent les dispositions relatives aux avantages du personnel. Par exemple, en Afrique du Sud et au Botswana, ces dispositions sont régies par le commissaire en charge des indemnités, comme le stipulent respectivement la loi 130 de 1993 sur l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (COIDA) et la loi sur les accidents du travail. En Namibie, les mêmes dispositions sont prévues dans la loi sur la Commission de la sécurité sociale. La majorité des États membres de la SADC ont mis en place ces dispositions dans leurs lois sur le travail et d'autres cadres juridiques relatifs à l'emploi. Ces dispositions couvrent les congés de maternité, les congés de maladie et les prestations de décès. En cas d'accident ou de décès, les employés sont couverts par cette disposition, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. En outre, les lois sur l'emploi dans les États membres de la SADC prévoient des congés avec salaire de base, y compris les jours fériés et les congés de maladie. L'octroi de congés maladie payés est subordonné à un emploi continu de six mois, par exemple au Lesotho (Lesotho, Ordonnance relative au Code du travail, 1992, Ordonnance n ° 24 de 1992). Bien que la majorité des États de la SADC aient droit à des congés annuels, les congés maladie ne peuvent être accordés à un employé qu'après 12 mois d'emploi consécutif.

Loi 11 de 2007 sur le travail en Namibie

Encadré 3.1

Aux termes de l'article 26 de la loi sur le travail (no 11 de 2007), une employée qui a accompli six mois de service continu sous contrat d'employeur a le droit, en vue de son accouchement (date de l'accouchement), de pas moins de 12 semaines de congé de maternité, calculé comme suit:

a) avant la date effective de son accouchement -
   (i) Elle a droit de commencer son congé de maternité quatre semaines avant la date prévue de son accouchement, telle que certifiée par son médecin; et
   (ii) Elle a droit à un congé de maternité pour toute la période écoulée à compter du début de son congé de maternité visé à l'alinéa (i), jusqu'à la date effective de son accouchement
b) après sa date d'accouchement, elle a le droit à
   (i) Huit semaines de congé de maternité dans tous les cas; et
   (ii) Dans le cas d'une employée dont la date d'accouchement est survenue moins de quatre semaines après le début de son congé de maternité, le temps supplémentaire nécessaire pour amener son congé de maternité total à 12 semaines.

Avant que le congé de maternité ne soit accordé, les procédures doivent être suivies, la personne qui fait la demande doit fournir à l'employeur un certificat signé par un médecin confirmant la date prévue de l'accouchement avant le congé de maternité, ainsi que la date effective de l'accouchement à son retour. Pendant toute période de congé de maternité, les dispositions du contrat de travail restent en vigueur et l'employeur doit, pendant la période de congé de maternité, verser à l'employée la rémunération qui lui est due.

Disposition du congé de maternité dans les États membres de la SADC

Tableau 3.2

Pays	Durée du congé	% Salaire
Angola	3 mois	100
Botswana	3 mois	100
République Démocratique du	3 mois et demi	Deux tiers - 67
Eswatini	12 semaines	Deux semaines de salaire
Lesotho	12 semaines	Aucune obligation pour les employeurs de payer
Madagascar	14 semaines	100 (50% d'assurance sociale, 50% d'employeur
Malawi	8 semaines	100
Maurice	14 semaines	100
Mozambique	90 jours	100
Namibie	12 semaines	100
Seychelles	16 semaines	Tarif mensuel fixe pour 12 semaines
Afrique du Sud	4 mois	Jusqu'à 60 ans selon le revenu
Tanzanie	84 jours	100
Zambie	12 semaines	100
Zimbabwe	90 jours	100

Source *Lois du travail des États membres de la SADC*

Maternite

Les prestations de congé de maternité sont offertes par tous les États membres de la SADC par le biais des lois sur l'emploi et sont renforcées dans les mesures relatives aux conditions de travail et autres commissions de l'emploi. L'objectif de cette disposition est de promouvoir l'égalité de toutes les femmes sur le marché du travail, ainsi que la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant. La durée de cette disposition varie d'un État à l'autre. Pour qu'une future employée enceinte soit éligible à la disposition relative au congé de maternité, les lois du travail de l'Angola, de la Namibie et de l'Afrique du Sud exigent qu'une femme ait au moins douze mois de service continu chez un employeur. Au Botswana, toutes les employées ont droit à un congé de maternité quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Les employées, y compris celles en probation, ont droit à un congé de maternité.

En Namibie et en Angola, le congé de maternité peut commencer à tout moment à partir de quatre semaines avant la date prévue pour l'accouchement et de huit semaines après la date de l'accouchement. Le congé de maternité dans la plupart des États de la SADC est d'une durée de trois mois, le Malawi ayant la durée la plus courte, soit deux mois. La plus longue durée du congé de maternité est en Afrique du Sud avec quatre mois, et les prestations de congé de maternité sont obligatoires.

L'un des aspects couverts par cette disposition est la répartition des prestations en espèces pour les travailleuses en congé de maternité, afin de permettre à la femme de se maintenir, ainsi que son enfant, dans de bonnes conditions de santé et avec un niveau de vie adéquat. La Namibie, l'Afrique du Sud et la Tanzanie dépendent de l'assurance sociale pour le paiement des prestations de congé de maternité, l'employeur et la salariée contribuant au régime de sécurité sociale. Les employés n'ont droit à ces avantages que s'ils sont inscrits auprès de la sécurité sociale par l'intermédiaire de leur employeur. Au Botswana, en RDC, au Malawi, à Maurice, au Mozambique, en Zambie et au Zimbabwe, il incombe à l'employeur de verser les prestations de congé de maternité à la salariée. En Angola, à Madagascar et aux Seychelles, le régime de sécurité sociale paie et toute différence de rémunération doit être complétée par l'employeur.

La part du salaire due aux femmes en congé de maternité varie selon les États membres de la

SADC, Eswatini et le Lesotho n'offrant aucune prestation en espèces pendant le congé de maternité. La Namibie fournit jusqu'à 80% du revenu de base d'une femme. L'Afrique du Sud paie jusqu'à 60% selon le revenu de la femme. Les autres États membres versent 100% du salaire de base pendant le congé de maternité.

À Eswatini et au Lesotho, la salariée en congé de maternité perd tout ou partie de son revenu de base. Compte tenu de la réduction drastique des revenus des employées en congé de maternité, certaines femmes ont eu recours à leur congé annuel comme congé de maternité pour ne pas perdre leur salaire intégral. Pousser les femmes qui allaitent à perdre tout ou partie de leur salaire entraîne des privations qui ont des conséquences directes sur le bien-être du nourrisson et de la mère.

Le tableau 3.2 indique la durée des prestations de congé de maternité offertes aux femmes dans les États membres de la SADC, les pourcentages de salaire auxquels les femmes ont droit pendant leur congé de maternité, qui est responsable du paiement des prestations de congé de maternité et si le cadre juridique le rend obligatoire employeurs ou un système de sécurité sociale à verser un salaire pendant leur congé de maternité.

Seychelles – Protection de l'emploi des femmes enceintes Encadré 3.2

L'article 57 (3) de la loi de 1995 sur l'emploi stipule qu'aucun avis de résiliation ne doit être notifié à une travailleuse pendant sa grossesse ou en congé de maternité, à moins que le responsable du ministère chargé de l'emploi ne l'ait autorisé. Ceci s'applique aux causes de résiliation suivantes:

- En raison de la performance insatisfaisante d'un travailleur en probation;
- En raison des performances insatisfaisantes d'un stagiaire;
- En raison du refus d'une modification du contrat du travailleur;
- Licenciement d'un travailleur domestique ou d'un travailleur à temps partiel.

Paternite

Le congé de paternité est une disposition incluse dans les lois sur le travail de certains États membres de la SADC. Le congé de paternité est généralement une courte période de congé pour le père qui suit immédiatement l'accouchement de l'enfant. Son objectif est de permettre aux pères d'aider les mères à se remettre de l'accouchement de l'enfant. Le congé de paternité est essentiel pour la prise en charge du nouveau-né et des autres enfants et pour l'enregistrement de l'enfant et s'atteler aux responsabilités liées à la naissance et à la famille. Dans la SADC, le congé de paternité est prévu soit comme une mesure distincte pour les pères, soit dans les dispositions relatives aux «congés spéciaux » auxquelles les employés masculins et féminins ont droit. La durée du congé de paternité varie d'un pays à l'autre.

Durée du congé de paternité dans les États membres de la SADC Tableau 3.3

Pays	Avantages sociaux du congé de paternité dans les pays
Angola	Un jour d'absence pour l'accouchement de chaque enfant
République Démocratique du Congo	Deux jours ouvrables de congé payé lors du confinement de la femme
Madagascar	Jusqu'à 10 jours ouvrables de congés payés pour les événements familiaux
Maurice	Loi de 2016 sur le congé de paternité et les indemnités (1) Sous réserve de la présente partie, un employé qui est un parent compétent vis-à-vis d'un enfant a droit à deux semaines de congé de son emploi, connu (et à cette loi) comme «congé de paternité»
Mozambique	Un jour de congé de paternité payé immédiatement après l'accouchement
Seychelles	10 jours de congés payés
Afrique du Sud	10 jours de congés payés pour obligations familiales
United Republic of Tanzania	3 jours de congé de paternité payé

Source Les lois du Travail des Etats Membres de la SADC

Cependant, dans certains États membres de la SADC, les lois sur l'emploi et d'autres lois relatives au travail ne prévoient pas de congé de paternité. Dans la plupart des pays dotés d'un congé de paternité, le droit à un congé de paternité est lié à une période minimale de service.

Par exemple, à Maurice et en Namibie, les pères devraient avoir été employés pendant au moins 12 mois, en Afrique du Sud quatre mois et en République-Unie de Tanzanie pendant six mois pour pouvoir bénéficier du congé de paternité. Les hommes en congé de paternité perçoivent une rémunération complète, mais les délais varient. Le tableau 3.3 présente une sélection d'États membres de la SADC ayant promulgué le congé de paternité. Le nombre de jours de congé et les conditions de paiement sont indiqués.

3.4 Participation a la Force de Travail

Le taux de participation à la force de travail est une mesure de la proportion de la population d'un pays en âge de travailler qui participe activement au marché du travail, que ce soit en travaillant ou en cherchant un travail. En tant que somme des employés et des chômeurs (en recherche), cet indicateur indique la taille relative de l'offre de travail disponible pour la production de biens et de services. La participation au marché du travail varie considérablement entre les États membres de la SADC. Ceci est motivé par une grande variété de facteurs économiques et sociaux.

Les femmes ont toujours un statut socio-économique inférieur à celui de leurs homologues masculins. La division du travail en fonction du sexe est l'un des facteurs de l'augmentation rapide de la pauvreté chez les femmes. Les femmes sont perçues comme des dispensatrices de soins et des mères. Toute fonction remplie est considérée comme une extension des rôles domestiques. Elles sont perçues comme des cibles pour l'assistance sociale et les hommes comme des cibles pour l'emploi basées sur un modèle masculin de soutien de famille (Msimanga, 2013).

Le chômage des femmes est une préoccupation particulière dans plusieurs États membres de la SADC. Le taux de chômage des femmes est généralement supérieur à celui des hommes. Les États membres ne sont pas en mesure de réglementer certains types de chômage, tels que le chômage structurel, cyclique et frictionnel, tandis que d'autres, tels que le chômage technologique et le chômage caché, deviennent plus importants. Le chômage saisonnier touche les jeunes, en particulier les jeunes femmes.

La féminisation de la pauvreté est en augmentation, exacerbée par les ménages dirigés par des femmes sans emploi et en âge de procréer. Le chômage, en particulier chez les jeunes, peut mener au commerce du sexe et à la toxicomanie, ce qui entraîne à son tour une violence sexiste, une augmentation de la toxicomanie, ainsi que le VIH et le sida.

Les conséquences du chômage sont très préoccupantes. Celles-ci incluent une perte de liberté et une exclusion sociale, ce qui signifie que les chômeurs n'exercent que très peu de liberté de choix et sont exclus de certaines possibilités telles que les pensions, les prestations médicales, le logement, les prestations de maternité et les activités sociales. Msimanga (2013) affirme également que la perte de compétences, les dommages psychologiques, la perte de relations humaines et de vie familiale et l'inégalité des sexes sont certaines des conséquences du chômage. Les personnes au chômage peuvent facilement perdre leurs compétences et leur capacité à obtenir de meilleures performances par rapport à une personne employée qui continue à apprendre et à améliorer ses

compétences chaque jour de travail. Il est en outre signalé que le chômage peut amener les gens à la dépression, aux relations sociales peut être perturbé et la cohérence au sein de la famille peut être faible en raison de la faible estime de soi et de la perte des moyens économiques. Le chômage peut accroître la division entre les sexes dans la communauté.

Des facteurs tels que la ségrégation sur le marché du travail, le niveau d'instruction et la prédominance des contrats temporaires chez les femmes peuvent expliquer l'écart de chômage. Les responsabilités familiales sont un autre facteur qui incite les femmes à quitter le marché du travail et à réintégrer le marché du travail, tandis que les hommes sont généralement censés passer d'un emploi à un autre. Ces interruptions auxquelles les femmes sont confrontées peuvent entraîner l'obsolescence des compétences et réduire leur employabilité. Les barrières traditionnelles dans le passé ont empêché les femmes de participer au marché du travail.

Une fois mariée, une femme doit s'occuper du ménage et avoir des enfants. Les responsabilités familiales occupent une grande partie de son temps et sa grossesse la rendrait physiquement incapable de travailler. En outre, les femmes qui quittent leur emploi pour fonder une famille et réintègrent quand les enfants ont grandi ont des difficultés à participer au marché du travail. Dans la plupart des cas, cela va à l'encontre des progrès réalisés, car lorsque les femmes sont réengagées, les femmes occupent des postes qu'elles ont quittés, voire moins, créant ainsi un écart de salaire par rapport aux hommes. Néanmoins, un certain nombre d'États membres de la SADC ont élaboré des politiques préconisant de responsabiliser les hommes et les femmes afin qu'ils deviennent des partenaires égaux en matière de développement et de mener une action positive pour lutter contre les disparités entre les sexes. Des efforts ont été déployés dans les États membres pour intégrer les questions relatives aux femmes dans le développement national et mettre en place des mécanismes institutionnels pour promouvoir le développement des femmes.

Selon la stratégie nationale d'inclusion financière d'Eswatini 2017-2022, les femmes représentent 55% de la population adulte du pays, ce qui en fait un groupe important pour la participation au marché du travail. Pourtant, 72% des femmes travaillent à leur compte et leur salaire mensuel moyen est de 719 euros (environ 53 USD), soit un salaire inférieur à celui des employés du secteur formel de 791 euros (environ 58 USD). Le document de stratégie indique que la majorité des femmes dans le pays ont tendance à être des entrepreneurs tandis que les hommes recherchent des emplois

Participation à la force de travail Tableau 3.4

	2015			2016		
Pays	Total	Femmes	Femmes %	Total	Femmes	Femmes %
RDC	29 677 632	14 878 256	50.1	30 692 140	15 374 204	50
Eswatini	417 914	164 871	39.4	427 919	168 126	39.2
Madagascar	12 211 494	5 985 098	49	12 607 657	6 179 727	49
Malawi	7 646 646	3 866 884	50.5	7 925 753	4 004 886	50.5
Maurice	616 758	242 937	39.3	621 251	245 837	39.5
Tanzanie	2 334 968	863938	37	-	-	-
Zambie	6 602 855	3 087 975	46.7	6 834 809	3 197 779	46.7
Zimbabwe	7 508 614	3 636 150	48.4	7 700 766	3 731 410	48.4

Source *Bulletin de statistiques par sexe du COMESA, 2017, Enquête de l'emploi dans le secteur formel en Tanzanie en 2016*

Taux d'emploi par sexe et par industrie

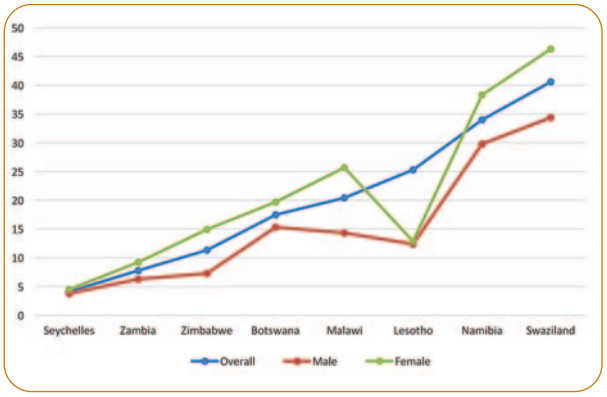
Tableau 3.5

Pays	Mines et carrières		Fabrication		Construction		Éducation		Santé	
	Mâle	Femelle	Mâle	Femelle	Mâle	Femelle	Mâle	Femelle	Mâle	Femelle
Botswana	4.4	0.7	5.7	7.8	8.2	1.7	5.4	10.9	1.9	3.3
Seychelles	15.8	9.2			9.2	1.2	2.6	9.2	2.3	14.9
Namibe	3.6	0.6	8.3	4.6	16.6	1.1	3.6	8.9	1.5	4.3
Zambie	3.6	0.5	7.2	2.6	8.6	0.3	3.7	2.8	1.2	1.4
Malawi	0.2	0.3	4.5	3.6	4.2	1.0	2.8	1.6	1.6	1.1
Zimbabwe	2.7	0.3	6.3	1.8	3.1	0.1	2.5	3.2	0.6	1.0

Source *Rapports d'avancement nationaux sur la mise en œuvre du Protocole de la SADC sur le Genre*

Taux d'emploi par sexe

Figure 3.1



Source Rapports nationaux sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du Protocole de la SADC relatif au Genre, bureaux de statistiques nationaux des États membres de la SADC

formels. La preuve en est le faible pourcentage de femmes dans la population active d'Eswatini, présenté par le bulletin de statistiques sur le genre du COMESA (2017). Les femmes ne représentent que 39,2% de la population active, contre 60,8% des hommes. De même à Maurice, 39,5% des personnes actives sont des femmes. Cependant, pour la RDC et le Malawi, la représentation a atteint la cible de 50/50, les femmes représentant respectivement 50% et 50,5%, tandis que Madagascar, le Zimbabwe et la Zambie avoisinent les 50% avec 49%, 48,4% et 46,7% respectivement.

On constate que, dans la plupart des États membres, l'emploi masculin est élevé dans des industries telles que les industries extractives, la construction et les transports, tandis que les femmes dominent principalement dans les domaines de l'éducation et de la santé. À tous les niveaux, les hommes dominaient les catégories d'emploi professionnel, qualifié (cadre) et semi-qualifié, tandis que les femmes dominaient la catégorie d'emploi non qualifié (soutien administratif et professions élémentaires). Plusieurs États membres ont indiqué qu'il y avait plus de femmes que d'hommes dans le secteur informel.

Globalement, la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs et intermédiaires est faible par rapport aux hommes. La plus faible proportion de femmes occupant des postes de direction dans les cadres supérieurs et moyens permet de mieux comprendre le manque de pouvoir dans la prise de décision dans l'économie. En Tanzanie, l'enquête sur l'emploi et les gains dans le secteur formel de 2016 a révélé que 2 334 969 personnes étaient employées dans des établissements du secteur formel en Tanzanie continentale, contre 2 141 351 en 2014, ce qui représente une augmentation de 9% sur un an. Sur ce nombre, 766 803 étaient employés dans le secteur public et 1 568 165 dans le secteur privé, qui en comptait presque deux fois plus que le secteur public. La proportion d'hommes était de 63% et celle des femmes de 37%.

Le faible taux de participation des femmes au marché du travail dans la plupart des pays est dû à un certain nombre de raisons, notamment: les rôles multiples que jouent les femmes; faible niveau d'éducation par rapport aux hommes, en raison, par exemple, des grossesses précoces et des mariages d'enfants; la faible utilisation des matières TIC et des STEM par les filles; mortalité maternelle et inégalités de genre sur le lieu de travail.

3.5 Inégalité de Rémunération et Inégalité Entre les Sexes sur le Lieu de Travail

L'écart de rémunération entre hommes et femmes est la différence entre les gains des hommes et des femmes. L'écart de rémunération dans les États membres de la SADC varie selon les secteurs. Bien que le nombre de femmes diminue progressivement, les femmes continuent à gagner moins que leurs homologues masculins. Un certain nombre de statistiques de la population active indiquent que les femmes travaillent dans des secteurs où les salaires sont en moyenne inférieurs à ceux des emplois à prédominance masculine. Par conséquent, l'écart de rémunération entre hommes et femmes devient encore plus important lorsque les travailleurs à temps partiel, qui sont principalement des femmes, sont inclus en raison des faibles taux de rémunération. Les recherches indiquent que les femmes sont dominantes dans les emplois de bureau et les tâches élémentaires mal rémunérés.

Les taux de promotion dans les organisations illustrent en partie la sous-évaluation des compétences et aptitudes des femmes. Les stéréotypes de genre signifient que les femmes peuvent être perçues comme moins compétentes pour des postes de direction ou que leur statut de mère peut signifier que l'organisation s'interroge sur leur engagement à travailler (être un père ne semble pas créer d'effets similaires). Par exemple, en 2015, *Statistics South Africa* estimait que les femmes gagnaient 23% de moins que les hommes. Plusieurs facteurs expliquent cette différence. L'un est qu'il est évident que les hommes et les femmes ont des caractéristiques productives différentes; et travaillent dans différentes professions et industries associées à différents taux de rémunération et d'avantages sociaux. Les résultats ont également montré que les femmes sud-africaines dominaient le secteur informel, l'emploi à temps partiel et le travail domestique, travail généralement associé à un salaire peu élevé (*Stats SA 2015*).

Selon l'Enquête sur la population active au Zimbabwe de 2014, parmi les femmes employées qui percevaient un revenu mensuel en espèces, 40% ont déclaré toucher un revenu en espèces de 100 USD ou moins, contre seulement 29% des hommes. Dans l'ensemble, les États membres indiquent que les gains mensuels moyens des hommes sont généralement élevés, en particulier dans les professions libérales, qualifiées et semi-qualifiées. Mais même dans les professions élémentaires où les femmes dominent, les gains mensuels moyens des hommes sont élevés. Dans l'ensemble, l'écart salarial existe dans un certain nombre d'États membres de la SADC et l'écart est plus marqué lorsque les secteurs sont pris en compte.

3.6 Conclusions et Recommandations

Malgré les cadres juridiques progressistes en place et l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, les femmes des États membres de la SADC sont toujours confrontées à l'inégalité des sexes sur le lieu de travail et la sélection de carrière est toujours discriminatoire. Il est donc nécessaire de garantir l'égalité des chances en matière d'éducation pour encourager les femmes à occuper des emplois traditionnellement dominés par les hommes. Les normes sociales qui empêchent les femmes de se lancer dans des carrières traditionnellement dominées par les hommes doivent être identifiées et ajustées. Dans les pays où des dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi et à la discrimination positive sont en place, ces lois doivent être appliquées.

- Bien que tous les États membres prévoient certaines dispositions pour la protection des droits des femmes sur le lieu de travail, il reste encore beaucoup à faire pour sensibiliser les femmes et les hommes, l'employeur et les employés à leurs droits sur le lieu de travail. Cela contribuera à réduire les violations des droits et donnera aux femmes et aux hommes plus de confiance dans la compréhension de leurs droits et le signalement des cas de violation.
- Il existe une différence entre les prestations de congé de maternité dans la région. Les politiques nationales du travail devraient être harmonisées pour que tous les États membres adoptent un congé de maternité rémunéré de trois mois, mais ceci devrait être soutenu par un système de sécurité sociale similaire à celui existant dans certains pays, plutôt que la situation actuelle d'avoir les frais pris en charge par les gouvernements ou les secteur privé, ce qui limite souvent l'emploi des femmes. Les pays tels que Eswatini et le Lesotho qui disposent d'un congé de maternité non payé doivent envisager de faire adopter les conventions de l'OIT qui prévoient des salaires pendant le congé de maternité et envisager la création d'un mécanisme de sécurité sociale à cette fin.
- La période de congé de paternité devrait également être convenue et la SADC devrait faciliter ce processus.
- Les États membres de la SADC devraient envisager d'élaborer des politiques encourageant la création de garderies d'enfants sur les lieux de travail afin d'encourager les femmes à amener leur bébé au travail. Un espace privé peut être prévu pour les salles d'allaitement et les pauses pour l'allaitement.

MULTIPLES RÔLES DE FEMMES

Chapitre 4

PROTOCOLE REVISE DE LA SADC SUR LE GENRE ET LE DEVELOPPEMENT
PARTIE 5 - RESSOURCES PRODUCTIVES ET EMPLOI

Article 16 Multiples rôles des femmes

1. Les États parties doivent:
   (a) Mener des études sur l'utilisation du temps et adopter des mesures visant à promouvoir les responsabilités partagées entre hommes et femmes au sein du ménage et de la famille afin d'alléger le fardeau des multiples rôles joués par les femmes.
   (b) Reconnaître et valoriser les soins et le travail domestique non rémunérés par la fourniture de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale.

Le Protocole de la SADC sur le Genre et le Développement vise à renforcer le statut et les opportunités des femmes dans la société et à contribuer à la construction d'une communauté régionale garantissant l'égalité des genres, sans discrimination fondée sur le sexe. La place et le rôle des femmes dans la société sont souvent considérés comme passifs et moins importants que ceux des hommes, mais les femmes doivent souvent assumer plusieurs rôles différents en même temps. Un certain nombre de facteurs contribuent aux inégalités auxquelles les femmes continuent à faire face, notamment les rôles multiples que les femmes doivent jouer dans la société et le ménage, ce qui limite leur temps pour participer à d'autres activités économiques. Cependant, les multiples rôles des femmes et le temps consacré à diverses tâches n'ont pas été bien étudiés en raison du nombre limité de recherches. La Tanzanie est l'un des rares pays où des recherches approfondies ont été entreprises sur ce sujet, notamment des enquêtes sur l'emploi du temps.

4.1 Multiples Roles des Femmes

Les femmes ont plusieurs rôles, souvent plusieurs à la fois, ainsi multitâches. Outre le rôle biologique de procréation, la société place une responsabilité écrasante de l'entretien ménager, de l'éducation des enfants et de la garde des enfants sur les épaules des femmes (Zibani et Shuma, 2017). Les femmes ont notamment les rôles qui se chevauchent:

- Rôle reproducteur comprenant le travail domestique, la garde et l'éducation des enfants, le soin des adultes, le soin des malades, la recherche et la collecte d'eau et de carburant;
- Rôle productif dans lequel les femmes travaillent pour gagner un revenu et assurer leur subsistance dans les secteurs formel et informel; et,
- Travail communautaire comprenant des activités principalement entreprises au niveau communautaire.

Les hommes effectuent des travaux productifs dans les secteurs formel et informel et ne participent que rarement aux tâches ménagères, même si cela évolue avec la génération des parents plus jeunes qui souhaitent participer à l'éducation de leurs enfants. Le nombre de femmes dans le secteur de l'emploi augmente et l'augmentation du nombre de femmes dans le secteur de l'emploi peut être attribuée en partie au fait que de plus en plus d'hommes commencent à assumer des rôles multiples. Les normes religieuses et culturelles impliquent que, lorsqu'une femme est employée, les enfants peuvent en souffrir car il n'y a pas de figure maternelle à temps plein pour s'occuper d'eux. Dans les cas où les femmes ont un emploi, certaines envisagent de quitter leur emploi en raison des contraintes liées à l'équilibre entre travail et tâches ménagères.

Les multiples rôles joués par les femmes constituent un obstacle majeur à leur capacité de faire d'autres types de travail et de subvenir aux besoins de leur famille de manière économique. Les pressions exercées pour concilier travail et garde d'enfants obligent les femmes à occuper des emplois de moindre qualité, souvent dans le secteur informel. La pandémie du VIH et du SIDA et les pénuries d'eau et d'énergie font partie des facteurs qui ont imposé de nouvelles contraintes aux rôles multiples des femmes, alourdissant ainsi le travail non rémunéré des femmes.

La pandémie du VIH et du SIDA a accru la responsabilité de prendre soin des malades dans les ménages entre les mains des femmes et des filles. En Afrique du Sud, un Papier blanc publié en 2013 sur les familles par le ministère du Développement social indiquait que 91% du personnel soignant étaient des femmes. Le fardeau imposé aux femmes en matière de prise en charge des malades continue de poser plusieurs obstacles à la promotion de la femme dans la région (SARDC, 2008), et telle est la situation à ce jour. La responsabilité des femmes dans les soins aux malades peut limiter la participation active au développement socio-économique, politique et technologique, car cela prend du temps. Le programme tanzanien de réseautage du genre (TGNP) a mené une étude sur le fardeau que représentent les soins du VIH et du sida, mettant en évidence un fardeau spécifique pour les femmes et les filles (notamment le retrait des filles de l'école) pour obtenir une assistance au niveau des ménages, une situation qui a eu des implications politiques majeures, dans la réduction de la pauvreté.

De plus, des preuves empiriques montrent que les femmes sont des utilisatrices, des conservatrices et des gestionnaires de la biodiversité écologique et agricole, ainsi que des fournisseurs et producteurs de denrées alimentaires. L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) affirme que les femmes sont les principales productrices d'aliments ménagers issus de l'agriculture de subsistance. Dans les zones rurales, les femmes sont responsables de la sélection des semences, de la gestion du petit bétail et de la conservation et de l'utilisation durable de la diversité végétale et animale.

Les rôles clés, les responsabilités et les connaissances intimes des femmes sur les plantes et les animaux restent parfois «invisibles» aux experts des secteurs de l'agriculture, de la foresterie et de l'environnement, ainsi qu'aux planificateurs et aux décideurs en raison d'obstacles culturels généralisés et de stéréotypes sexistes négatifs qui soumettent les femmes aux tâches ménagères, ce qui leur laisse peu de possibilités d'entrer dans le secteur formel où les connaissances peuvent être partagées.

Les stéréotypes de genre résultant de normes culturelles, religieuses et sociales obligent les femmes à assumer de multiples rôles et responsabilités. La prévalence de ces normes dans de nombreux pays illustre l'ampleur de la pression sociale exercée sur les femmes qui tentent de négocier leur vie de famille et la nécessité de gagner leur vie et de réaliser leurs propres aspirations familiales et professionnelles. Les femmes continuent de lutter avec trop peu d'heures dans la journée et trop peu d'opportunités d'occuper un emploi productif et rémunéré, ce qui limite la plupart des femmes à un emploi informel et précaire, à des salaires plus bas, à des opportunités de promotion socio-économique réduites ou limitées, à l'accès à l'assurance sociale et la sécurité, ainsi que les soins de santé.

À moins que des interventions sensibles au genre ne soient mises en place pour alléger le fardeau de multiples rôles, la signature des conventions et protocoles restera symbolique. En vertu de l'article 16 du Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le Développement, les États membres ont convenu de mener des études

d'utilisation du temps afin de permettre une compréhension plus large des multiples rôles assumés par les femmes, afin de faciliter l'adoption de mesures appropriées.

Dans certains cas, les politiques publiques risquent de surcharger les femmes et les jeunes filles, en particulier celles qui vivent dans les zones rurales. Bien que cela puisse se produire de manière involontaire, lorsque les politiques publiques investissent moins dans des secteurs tels que l'eau, l'énergie, l'agriculture et autres, et ne prêtent pas attention à l'intégration de la dimension de genre, cette situation alourdit le fardeau des femmes et des filles (enfants) qui continuent à avoir de multiples rôles au quotidien.

Le travail de soins non rémunéré est à la fois un aspect important de l'activité économique et un facteur indispensable qui contribue au bien-être des individus, de leurs familles et de la société. Les femmes consacrent chaque jour du temps à la cuisine, au nettoyage et à la garde des enfants, des malades et des personnes âgées. Malgré l'importance de ces activités pour le bien-être, le travail non rémunéré est omis de l'ordre du jour des politiques et des évaluations telles que le projet intérieur brut (PIB) en raison d'une fausse perception que, contrairement aux mesures classiques du travail sur le marché, il est difficile à mesurer et n'ajoute pas de valeur. PIB en utilisant les méthodes de calcul actuelles.

Dans toute la région de la SADC, les femmes consacrent généralement plus de temps que les hommes au travail de soins non rémunéré. En raison des normes sociales sexospécifiques qui considèrent le travail de soins non rémunéré comme une prérogative féminine, les femmes de différents pays, classes socio-économiques et cultures consacrent une partie importante de leur journée à répondre aux attentes des rôles domestiques et reproductifs. Cela s'ajoute à leurs activités, créant ainsi un « double fardeau » de travail pour les femmes. La manière dont la société et les décideurs politiques abordent les problèmes de soins a des implications importantes pour la réalisation de l'égalité des sexes, car cela peut élargir les capacités et les choix des femmes et des hommes, ou confiner les femmes aux rôles traditionnels associés à la féminité et à la maternité.

L'inégalité entre les sexes dans le travail de soins non rémunéré est le chaînon manquant qui influence les écarts entre les sexes dans les résultats en matière de travail. L'écart entre les sexes dans le travail de soins non rémunéré a des conséquences importantes sur la capacité des femmes à participer activement au marché du travail et sur le type / la qualité des opportunités d'emploi qui s'offrent à elles. Le temps est une ressource limitée, divisée entre travail et loisirs, activités de production et de reproduction, travail rémunéré et non rémunéré. Chaque minute de plus qu'une femme consacre à des travaux de soins non rémunérés représente une minute de moins qu'elle pourrait éventuellement consacrer à des activités liées au marché ou investir dans ses compétences pédagogiques et professionnelles.

Dans l'article 16 du Protocole de la SADC sur le Genre et le Développement (révisé) élaboré par les États membres de la SADC, les parties conviennent de "reconnaître et valoriser les soins domestiques et le travail domestique non rémunérés par la fourniture de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale".

4.2 Enquetes sur L'utilisation du Temps par les États Membres de la SADC

Le Programme d'action de Beijing, approuvé par la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes en 1995, à la suite de consultations tenues dans

toutes les régions du monde, y compris l'Afrique australe, a appelé à la mise au point de « moyens statistiques adéquats pour reconnaître et rendre visible toute la portée du travail des femmes et toutes leurs contributions à l'économie nationale, y compris dans les secteurs non rémunéré et domestique » (*Statistics South Africa,* 2001). Ceci est intégré à l'Article 16 du Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le Développement, dans lequel les États membres qui sont parties au protocole acceptent de mener des études sur l'utilisation du temps.

Une étude sur l'utilisation du temps est une enquête à objectifs multiples qui donne un aperçu de l'utilisation du temps des personnes pour un travail rémunéré ou non rémunéré, du ménage, des loisirs, etc., ainsi que des différences d'emploi du temps entre hommes et femmes. Les enquêtes sur l'emploi du temps fournissent de nouvelles informations sur la répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes (Budlender, 2007). Les données sur l'allocation de temps sont apparues comme un outil statistique utile pour rassembler des informations détaillées sur la façon dont les personnes passent leur temps quotidiennement et hebdomadairement, afin d'aider à estimer la valeur du travail rémunéré et non rémunéré. *Statistics South Africa* (2001) reconnaît que les données des enquêtes sur l'utilisation du temps permettent de mieux comprendre les activités de reproduction et de loisirs des membres du ménage, ainsi que les activités productives moins bien comprises, telles que le travail de subsistance, le travail occasionnel et le travail dans le secteur informel.

Les informations sur l'emploi du temps sont un outil important que les planificateurs, les responsables de la santé, les organisations communautaires et diverses organisations non gouvernementales peuvent utiliser pour élaborer des politiques visant à améliorer le bien-être des femmes et des hommes. Un projet de recherche sur les enquêtes sur l'emploi du temps et les rôles multiples mené par le Département de statistique de l'Université de Dar es Salaam et le Centre de données historiques norvégien en 2007 donne une indication plus précise du temps que les femmes et les hommes consacrent à diverses activités socio-économiques et politiques au cours d'une journée normale.

Les enquêtes sur l'emploi du temps sont normalement effectuées en relation avec le Système de comptabilité nationale (SCN) international, à partir duquel sont calculés des descripteurs macro-économiques tels que le PIB, qui prennent en compte certaines activités de production mais pas d'autres.

Les activités du SCN (incluses dans le calcul du PIB) sont classées comme suit:

- une mine;
- La production primaire, par exemple la culture de maïs ou d'autres légumes sur une parcelle domestique ou la collecte de combustible et d'eau; et
- Travail dans des non-établissements, par exemple vendre des fruits et des légumes au bord d'une route ou faire de la coiffure à la maison;

Les activités hors SCN concernent principalement le travail non rémunéré, qui implique:

- L'entretien ménager, par exemple la cuisine et le nettoyage du logement;
- Soins aux personnes, par exemple aux enfants, aux personnes âgées ou malades du ménage.

Le plaidoyer de TGNP et d'autres intervenants visait à influencer l'inclusion des activités « non visées par le SCN » dans le système de comptabilité

Enquête sur l'emploi du temps en Tanzanie

Encadré 4.1

La première enquête sur l'utilisation du temps en Tanzanie a eu lieu en 2006 et a été réalisée par le gouvernement par l'intermédiaire du Bureau national des statistiques à la suite de plusieurs années de travail de plaidoyer et de recherche conduites par le Programme de mise en réseau sur le genre en Tanzanie (TGNP) et par d'autres organisation militantes. Cette enquête, la première du genre, était un module complémentaire de l'Enquête intégrée sur les forces de travail (ILFS), qui était importante pour établir des liens entre les tendances sexospécifiques de l'emploi du temps et d'autres caractéristiques socio-économiques.

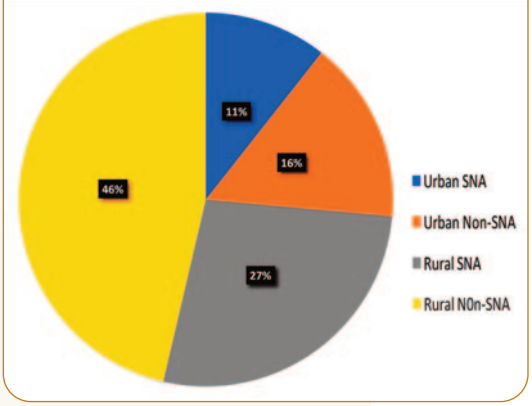
L'enquête sur l'utilisation du temps (TUS) a permis de mesurer le travail des femmes et des jeunes filles, qui n'est ni comptabilisé ni valorisé dans les comptes nationaux. Le TUS contenait des données qui rendaient visible le rôle joué par les femmes et les filles dans de multiples rôles, ce qui surchargeait l'économie formalisée et l'économie de soins (travail non rémunéré). Le TUS de 2006 a montré que le travail effectué par les femmes comportait de multiples rôles qui entraînaient une vie quotidienne surchargée, en particulier dans les zones rurales et périurbaines, où il consistait à aller chercher de l'eau et du bois de chauffage, entre autres tâches connexes.

Les femmes ont consacré une plus grande part de leur temps - 76%, contre 33% des hommes - à assumer leurs rôles de soutien de la famille, notamment en matière de soins domestiques. Environ 39% des femmes adultes, en particulier dans les zones rurales, vont chercher du bois de chauffage, contre 17% seulement des hommes Cette étude visait à aider le gouvernement et les autres parties prenantes dans leurs efforts pour planifier et mettre en œuvre des stratégies visant à utiliser correctement les ressources disponibles de manière à améliorer la qualité de la vie et le bien-être social de la population du pays, comme l'indique le deuxième groupe de la stratégie nationale pour la croissance et la réduction de la pauvreté.

Une autre pratique efficace en Tanzanie est une étude menée par le Département de statistique de l'Université de Dar es-Salaam et le Centre de données historiques norvégien. L'étude TUS a été réalisée dans le but principal de documenter des informations sur le temps que les femmes et les hommes en Tanzanie consacraient à diverses activités socio-économiques et politiques au cours d'une journée normale. Ces informations ont été jugées essentielles au discours sur le bien-être et l'égalité des femmes, sur le rôle des femmes dans le développement de la communauté et sur l'acquisition de connaissances sur la situation des femmes. Les informations TUS étaient destinées à aider les apprenants, les responsables de la santé, les organisations communautaires et non gouvernementales à élaborer des politiques visant à améliorer le bien-être des femmes et des hommes, notamment en analysant et en combattant la pauvreté.

L'étude a montré que la majorité des hommes consacraient plus de temps aux activités génératrices de revenus que les femmes, tandis que les femmes consacraient plus de temps aux activités non génératrices de revenus telles que les tâches ménagères. Les résultats des différentes études TUS réalisées en Tanzanie montrent un préjugé sexiste marqué dans la plupart des travaux non rémunérés effectués en Tanzanie. Les femmes, et en particulier celles appartenant à des groupes à faible revenu et vivant dans des zones disposant d'installations limitées, consacrent de longues heures à la collecte de l'eau et des combustibles, à la préparation des repas et à d'autres activités domestiques et de soins, afin de compenser la médiocrité des infrastructures. Les données montrent que le travail non rémunéré en Tanzanie est lourd et principalement supporté par les femmes, comme l'illustre le figure 4.1. Le SCN indique si ces travaux sont ou non inclus dans le système de comptabilité nationale.

Temps consacré par les femmes aux activités économiques et non économiques dans les zones urbaines et rurales de Tanzanie Figure 4.1



Source Tanzania National Bureau of Statistics

nationale, à reconnaître le travail non rémunéré des femmes et à monétiser leur contribution en pourcentage du PIB. Pour influencer les décideurs, le TGNP a mené une recherche à petite échelle, qui lui a permis d'expliquer l'importance de comptabiliser le travail de soins non rémunéré lors de l'élaboration des politiques et des budgets. Le TGNP a souligné que les données sur l'utilisation du temps sont un facteur important de la modélisation macroéconomique qui oriente la budgétisation et la politique du gouvernement.

Lorsque le TGNP avec le Bureau national des statistiques de Tanzanie; le Ministère du plan, de l'économie et de l'autonomisation; le Ministère du

travail, de l'emploi et du développement de la jeunesse; et la Recherche sur la réduction de la pauvreté ont mené une enquête sur l'utilisation du temps, qui a révélé que:

- Les soins ont représenté 16% du travail total non rémunéré en Tanzanie.
- Les femmes consacraient chaque jour 22 minutes à la collecte de l'eau.
- Les hommes ont consacré plus de temps aux activités de production du SCN (342 minutes par jour) que les femmes (195 minutes). Cependant, les femmes ont passé plus de temps dans les programmes non-SCN (238 minutes par jour) que les hommes (64 minutes).
- Environ 9 femmes sur 10 occupent un travail non rémunéré, contre seulement 5 hommes sur 10.

Les résultats ont été une source de préoccupation dans la mesure où il a été constaté que les femmes consacrent beaucoup de temps à des activités autres que celles relevant du SCN. Pour les hommes, le temps d'inactivité a été découvert au cours de l'étude. Le TUS n'a enregistré en moyenne que quatre heures par jour consacrées à des activités économiques. En outre, les données ont montré que les femmes, en particulier celles appartenant à des groupes à faible revenu et vivant dans des zones disposant d'installations limitées, consacraient de longues heures à la collecte de l'eau et des combustibles, à la préparation des aliments et à d'autres activités domestiques et de soins pour compenser les mauvaises infrastructures. Les enfants aussi sont fortement impliqués dans le travail non rémunéré. Les filles sont plus impliquées que les garçons. Des recommandations ont ensuite été formulées pour remédier aux différences entre les sexes en fournissant des infrastructures dans le secteur de l'eau, des services d'assainissement, l'électrification, des routes et de meilleurs moyens de transport, en particulier dans les zones rurales.

Les rôles multiples incombent en grande partie aux femmes et aux filles et sont encore exacerbés en fonction du lieu et du niveau de revenu. L'implication d'enfants, en particulier de filles, dans des travaux non rémunérés peut avoir un impact négatif sur leur avenir. En 2000, *Statistics South Africa* a mené la première enquête nationale sur l'utilisation du temps. L'objectif de l'enquête était de fournir des informations sur la manière dont différentes personnes en Afrique du Sud consacraient leur temps à fournir de nouvelles informations sur le travail rémunéré et non rémunéré, et à fournir une ventilation par sexe du travail, du travail de subsistance, du travail occasionnel et du le secteur informel.

L'enquête sur l'utilisation du temps de 2000 a révélé qu'en Afrique du Sud, les femmes consacraient moins de temps que les hommes à l'apprentissage, aux activités sociales et culturelles et utilisaient les médias, mais passaient plus du double du temps que les hommes consacraient à l'entretien du ménage et à la protection des personnes (StatsSA, 2001). En 2010, *Statistics South Africa* a réalisé une deuxième étude sur l'utilisation du temps dans le but de comprendre le bien-être économique et social de différents groupes de la société. L'étude a révélé que le temps consacré par les femmes aux activités d'entretien du ménage était passé de 3 heures par jour en 2000 à 3 heures 15 minutes par jour en 2010, tandis que leurs homologues masculins passaient 1 heure 14 minutes en 2000 et 1 heure 28 minutes en 2010 (StatsSA, 2001; StatsSA, 2010).

L'enquête de 2000 sur l'utilisation du temps a également révélé que les femmes ayant des enfants âgés de sept ans et moins et vivant avec elles passaient plus d'une heure et 27 minutes en service de garde, tandis que les hommes passaient sept minutes. En 2010, les femmes ayant des enfants âgés de sept ans et moins et vivant avec elles ont consacré plus de 4 heures à l'entretien du ménage et 1 heure 25 minutes aux soins des enfants et des adultes et les hommes, à 1 heure 16 minutes de l'entretien du ménage et 15 minutes aux soins des membres du ménage et des enfants. Cela suggère que les femmes consacrent encore plus de temps que les hommes à l'entretien du ménage et aux soins des personnes en Afrique du Sud. Malgré la disponibilité des données des deux enquêtes sur l'emploi du temps, le gouvernement sud-africain n'a pas utilisé les résultats de manière significative pour définir les politiques (Yesuf, 2018). En outre, Yesuf (2018) affirme que les données ont été principalement analysées par la société civile et des universitaires afin de mettre en évidence la nécessité pour le gouvernement de créer des politiques inclusives de genre.

Avantages de la réduction des rôles multiples des femmes Encadré 4.2

Au Zimbabwe, une étude menée par le SARDC dans une petite communauté rurale de Chipendeke sur les avantages de l'intégration du genre dans la gestion des eaux transfrontalières a révélé que l'accès aux technologies modernes peut réduire considérablement les multiples rôles joués par les femmes dans le ménage et la communauté.

Le développement et la mise en œuvre du programme de micro-hydroélectricité et d'irrigation de Chipendeke ont abouti à l'installation d'un système de micro-hydroélectricité et d'irrigation puisant l'eau d'une rivière traversant la communauté. L'installation du système a permis à la communauté d'avoir accès à l'électricité et à l'eau chez elle et à l'irrigation.

Il ressort de l'étude que jadis, les femmes quittaient le foyer tôt le matin pour aller chercher de l'eau pour différents usages, les filles accompagnaient leur mère pour aller chercher de l'eau, ce qui les amenait à aller à l'école en retard.

En outre, il y a moins de pression pour chercher du bois de chauffage car l'accès à l'électricité est désormais disponible. À cet égard, avec un temps considérable réduit aux nombreuses tâches, les femmes ont maintenant le temps de prendre part à d'autres opportunités d'amélioration des moyens de subsistance.

Source SARDC 2018

4.3 Conclusions et Recommandations

Le travail de soins non rémunéré est une dimension essentielle mais largement invisible du bien-être humain qui fournit des services domestiques au sein des ménages. Le travail non rémunéré signifie que les personnes qui exercent l'activité ne reçoivent pas de salaire et que le travail n'est pas évalué dans les comptes nationaux ni dans les calculs du PIB. Cela nécessite des interventions qui appuieront les enquêtes sur l'emploi du temps et généreront des données sur la façon dont les gens passent leur temps pendant la journée, pour comprendre comment les modèles d'utilisation du temps varient et leur impact sur les femmes, et pour rechercher des solutions de transformation du genre.

Le partage d'expériences et l'assistance technique entre et parmi les États membres de la SADC sont nécessaires pour la mise en œuvre de l'article 16. Les données de recherche montrent que presque tous les États membres de la SADC ont ratifié le Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le Développement. Toutefois, la plupart des pays n'ont pas encore domestiqué ni mis en œuvre les dispositions de l'article 16. Cela pourrait avoir un impact considérable et dommageable sur les femmes de la région, à moins que les dispositions de l'article 16 ne soient domestiquées et mises en œuvre au plus tôt.

Il est recommandé aux gouvernements de promouvoir un engagement plus fort envers les interventions de politique publique visant à traiter / réduire / partager les rôles multiples des femmes, des filles et des enfants. Par exemple, dans les secteurs de l'énergie et de l'eau, l'amélioration de l'accès équitable des femmes et des hommes à des services d'alimentation en eau et en énergie abordables peut réduire le fardeau des longues distances à parcourir pour chercher le bois et l'eau. Cela garantira que les femmes auront plus de temps pour participer à d'autres activités d'amélioration des moyens de subsistance. Ces politiques devraient prendre en compte les besoins différenciés des communautés urbaines et rurales.

Chapitre
5

BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE

PROTOCOLE REVISE DE LA SADC SUR LE GENRE ET LE DEVELOPPEMENT
PARTIE ONZE DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 33 Dispositions financières

1. Les États parties veillent à ce que leur budget et leur planification tiennent compte des genres et soient réactifs, y compris en désignant les ressources nécessaires pour financer des initiatives visant à l'autonomisation des femmes et des filles.
2. Les États parties mobilisent et allouent les ressources humaines, techniques et financières nécessaires à la mise en œuvre réussie du présent protocole.

La budgétisation sensible au genre reconnaît que le budget est la déclaration de politique la plus importante du gouvernement, car aucune politique ne peut fonctionner sans ressources. Le budget fournit une liste complète des priorités d'un pays et décrit le programme du gouvernement en matière de dépenses et de collecte de recettes. Par conséquent, si les considérations relatives à l'égalité des sexes ne sont pas clairement présentées dans un budget, il est peu probable qu'un pays atteigne ses objectifs en matière d'égalité des sexes, quels que soient les engagements et les politiques pouvant exister sur papier. La budgétisation sensible au genre (BSG) consiste à s'assurer que les budgets gouvernementaux, ainsi que les politiques et programmes qui les sous-tendent, répondent aux besoins et aux intérêts des femmes et des hommes de différents groupes sociaux (SADC, 2014).

La BSG est un processus d'intégration d'une perspective sexospécifique dans le contexte général de la collecte et de l'allocation efficace des ressources publiques grâce à l'utilisation d'outils d'analyse dans les cadres de politique macroéconomique. Ces cadres comprennent les politiques fiscales, les systèmes de gestion des finances publiques, les mécanismes et processus, les cadres de dépenses à moyen terme (CDMT) et les instruments et processus visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, des hommes, des filles et des garçons. Cela implique d'analyser les budgets des gouvernements pour déterminer leur incidence sur différents secteurs, ainsi que les normes et les rôles qui leur sont associés, ainsi que les relations entre les sexes. En outre, cela implique de transformer ces budgets afin de garantir que les engagements en matière d'égalité des sexes sont respectés (Oxfam, 2018). L'article 15 du protocole de la SADC sur le genre stipule que « les États parties veillent à ce que la budgétisation soit sensible à la dimension de genre et adaptée aux niveaux micro et macro, y compris le traçage, le suivi et l'évaluation ».

En juin 2014, la SADC a élaboré les Directives de la SADC sur la budgétisation sensible au genre en tant que cadre de référence commun permettant aux États membres d'élaborer des pratiques efficaces de gestion des finances publiques garantissant que les budgets nationaux tiennent compte des priorités et des engagements pris en matière d'égalité des sexes dans les documents de politique régionale, notamment le Traité de la SADC de 1992, la Politique de la SADC en matière de genre, le Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le Développement, et le Plan de développement stratégique indicatif régional révisé (RISDP) 2015-2020.

Au niveau international, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) exige que les

dépenses des fonds publics soient non discriminatoires et compatibles avec l'égalité réelle entre hommes et femmes. La CEDEF engage les gouvernements à évaluer la manière dont les femmes se comparent aux hommes en tant que bénéficiaires et contributeurs des budgets publics. En outre, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing (BDPfA) reconnaissent que les ressources financières et humaines ont généralement été insuffisantes pour la promotion de la femme.

La mise en œuvre intégrale et effective du Programme d'action et des autres cadres d'égalité des sexes exigera un engagement politique de dégager des ressources humaines et financières pour l'autonomisation des femmes. Par conséquent, le BDPfA exhorte les gouvernements à intégrer une perspective de genre dans les décisions budgétaires relatives aux politiques et aux programmes, ainsi qu'au financement adéquat de programmes spécifiques visant à garantir l'égalité des femmes et des hommes.

Cadres de Budgétisation Sensible au Genre dans les États Membres de la SADC Tableau 5.1

Pays	Cadre juridique	Disposition
Eswatini	Politique national de Genre, 2010	14 i Veiller à ce que les experts en budgétisation sexospécifique fassent partie intégrante de l'équipe chargée de la planification des budgets nationaux et sectoriels;
Malawi	Politique national de Genre du Malawi, 2011	*Chapitre 4 (4.1)* Devra-t-on défendre l'intégration du genre dans le budget national en utilisant des outils d'audit et de budgétisation du genre? Le ministère assurera un financement adéquat des activités liées au genre.
Namibie	Politique nationale sur le genre 2010 2020	*Chapitre 5 (5.1)* Entreprendre le renforcement des capacités pour les programmes sensibles au genre en dispensant une formation sur la sensibilisation à la problématique hommes-femmes, l'analyse, la budgétisation et la planification sexospécifiques à tous les points focaux et parties prenantes, à tous les niveaux; Promouvoir des processus de budgétisation sensibles au genre et réactifs aux niveaux micro et macro, y compris le traçage, le suivi et l'évaluation ventilés par sexe des affectations budgétaires.
Seychelles	Sans objet	Les Seychelles n'ont pas de politique en matière de budgétisation sensible au genre. Ce n'est pas organisé. Leur budget est inclusif.
Afrique du Sud	Cadre politique national de l'Afrique du Sud pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes	*Chapitre 4 (4.3.1) Chapitre 4 (1)* Transformer les institutions, les lois, les politiques, les procédures, les processus de consultation, les allocations budgétaires et les priorités du gouvernement afin de prendre en compte les besoins et les aspirations des femmes, et en particulier de celles qui étaient le plus désavantagées par la précédente dérogation;
Zimbabwe	Politique nationale sur le genre 2013 2017	1.2 iii Plaider en faveur d'une augmentation du budget alloué au financement de politiques et de programmes sensibles au genre dans le secteur de la santé et dans les politiques et stratégies nationales en matière de VIH et de sida. Mise en place de points focaux pour l'égalité des sexes dans tous les ministères et organismes paraétatiques, élaboration et mise en œuvre de la budgétisation sensible au genre qui a vu la création du Fonds pour la femme

Source États Membres de la SADC, 2018

Grâce à ces cadres et au plaidoyer en faveur de la budgétisation sensible au genre, la BSG n'est plus considérée comme un exercice exclusif mené par les ministères des finances, mais plutôt comme un processus impliquant l'alignement des plans de développement nationaux sur les politiques budgétaires de manière transparente et cohérente. L'accès des populations aux services et aux ressources dépend de la manière dont les budgets sont formulés. La discrimination peut être renforcée ou éliminée par les politiques budgétaires (UNIFEM, 2006).

Au moment de la rédaction du présent rapport, peu d'informations étaient disponibles sur les initiatives de BSG des États membres de la SADC. Cela pourrait être dû au fait que l'importance accordée au suivi et aux rapports sur les initiatives de BSG dans les États membres est moindre ou qu'aucune initiative n'a lieu, quel que soit le cas, cela devrait constituer une préoccupation majeure pour la SADC. Pour les États membres qui ont défendu la BSG, tels que la Tanzanie, l'Afrique du Sud et le Zimbabwe, voici quelques réalisations du processus de BSG:

- Renforcement des compétences et des capacités en matière de BSG par les technocrates du gouvernement et les principales parties prenantes telles que les OSC et les parlementaires;
- Le développement et la disponibilité d'outils et de manuels de formation pour la mise en œuvre de la BSG avec des directives de genre et des budgets, ainsi que des cadres de traçage, de suivi et d'évaluation pour la collecte de données ventilées par sexe;
- Renforcement de la coordination entre les acteurs de la BSG (OSC, gouvernement, parlements, médias); et,
- Réduction des inégalités entre hommes et femmes dans certains secteurs de l'économie.

5.1 Planification et Budgetisation Sensibles au Genre dans les États Membres de la SADC

Le pourcentage des ressources financières allouées aux mécanismes de promotion de l'égalité des sexes pour tous les États membres de la SADC représente moins de 1% du total des budgets nationaux par rapport aux autres ministères, comme l'illustre le tableau 5.2. Par exemple, en Namibie, le budget total alloué au secteur économique et aux infrastructures s'élevait à 22,2%, tandis que le genre se voyait attribuer 0,8% du budget total de 153,7 milliards de dollars namibiens. Au Lesotho, 0,7% des 18 709,3 millions de Maluti ont été réservés au mécanisme de promotion de la femme, tandis que le Ministère des finances et de la planification du développement en a reçu 4% et le Ministère de la défense, 4,3%. Les faibles allocations au genre peuvent être dues à un certain nombre de raisons. Premièrement, on peut supposer que les mécanismes de promotion de l'égalité des sexes travaillent avec des organisations internationales de développement qui apportent un soutien financier aux programmes qu'elles mettent en œuvre.

Deuxièmement, en raison de la directive qui a été imposée à tous les ministères d'intégrer l'égalité des sexes dans leurs programmes et processus, il est supposé que les questions concernant les femmes et les hommes, qui seraient normalement traitées par les ministères du genre, seraient traitées par chacun des ministères concernés au fur et à mesure qu'ils mettent en œuvre leurs programmes dans différents secteurs.

Troisièmement, le manque d'allocation de ressources aux ministères chargés de l'égalité des sexes peut s'expliquer par le fait qu'aucune importance n'est accordée aux questions d'équité et d'égalité des sexes.

L'importance de la budgétisation sensible au genre et des avantages que cela peut apporter au développement d'une nation est mal connue. Par exemple, dans le secteur de l'éducation, des infrastructures scolaires inadéquates telles que les auberges et les toilettes peuvent être une cause majeure de l'abandon scolaire par les filles et un obstacle à l'accès à l'éducation. Dans les cas où les filles sont confrontées à des problèmes de gestion de la menstruation en milieu scolaire, des installations et des fournitures adéquates sont nécessaires. Au cours du processus de transition jusqu'à la puberté, de nombreuses filles et garçons manquent de conseils pour les aider, même si cela se faisait traditionnellement à la maison. Ces problèmes peuvent être résolus si le concept de BSG est adopté. La budgétisation sensible au genre dans le secteur de l'éducation garantira que toutes les écoles ont accès à une infrastructure et à des installations sanitaires adéquates pour le lavage, le remplacement et l'élimination des déchets menstruels. À cet égard, le nombre de décrochages scolaires chez les filles diminuera et l'égalité entre les sexes pourra être améliorée dans le secteur de l'éducation.

Allocations budgétaires des États membres de la SADC pour 2016-2017 Tableau 5.2

Pays	% de l'allocation du Ministère du Genre	Total du Budget National
Angola	0.8	K9.658 Milliards
Botswana	0.04	P64.3 Milliards
RDC	–	F10.3 trillion
Eswatini	0.008	E20.7 Milliards
Lesotho	0.7	M18.709.3 million
Madagascar	0.3	MGA11.595 Milliards
Malawi	0.03	K1. 297.2 trillion
Maurice	0.4	R136.7 Milliards
Mozambique	0.1	M302.928million
Namibie	0.8	N$153.7 Milliards
Afrique du Sud	0.01	R1.67trillion
Zambie	0.02	K71.6 Milliards
Zimbabwe	0.5	US$4 Milliards

Source *Rapports d'avancement nationaux sur la mise en œuvre du Protocole de la SADC sur le genre et le développement, Ministères des finances, Ministères du genre, Déclarations budgétaires nationales*

Angola

La politique nationale pour l'égalité et l'équité entre les sexes a débouché sur la mise en place d'un système de budgétisation sexospécifique dans le pays. L'Angola a mis en place un système de suivi des allocations budgétaires sexospécifiques. Ceci est entrepris sous la direction et la supervision de l'unité du gouvernement central chargée des dépenses publiques. Les informations budgétaires axées sur l'égalité des sexes sont accessibles au public. Les indicateurs de genre informent également les allocations budgétaires locales. Malgré ces développements, les informations sur les interventions de BSG en Angola sont rares, de même que les données désagrégées.

Botswana

La politique nationale sur le genre et le développement prévoit la mise en place de mesures spéciales pour assurer une participation égale des femmes et des hommes à la formulation et à la mise en œuvre des politiques. Le plan de développement national adopte une approche de planification ascendante qui crée un environnement favorable à la participation égale des femmes et des hommes au processus de planification.

Le rapport de pays du Botswana Beijing +20 produit par le département du genre du Ministère du Travail et des Affaires intérieures, montre que le pays ne dispose pas d'un budget public tenant compte de la problématique hommes-femmes. Une formation sur l'intégration du genre dans les finances publiques a été lancée il y a plus de dix ans, mais la mise en œuvre de budgets publics tenant compte de la problématique hommes-

femmes n'a guère progressé et la part du budget national consacrée aux questions d'égalité et d'équité entre les sexes n'est pas claire. Le rapport B + 20 recommandait que chaque ministère sectoriel établisse un budget pour ses propres activités relatives au genre et au développement. Davantage d'efforts devraient être déployés pour intégrer le genre dans les finances publiques en habilitant les agents de planification concernés et en développant des outils pertinents de suivi des performances.

Republique Democratique du Congo

La RDC n'a fourni aucune information sur des initiatives spécifiques de BSG.

Royaume D'eswathini

La budgétisation sensible au genre n'a pas encore été mise en œuvre, mais certaines premières mesures sont en cours. La politique nationale en matière de genre de 2010 fournit un cadre et des stratégies d'intégration de la dimension de genre et d'autonomisation des femmes, conformément à la Constitution et aux instruments régionaux et internationaux auxquels le pays est signataire.

La politique de genre, dans une section sur la budgétisation, s'engage à promouvoir l'intégration de la dimension de genre dans les allocations budgétaires nationales afin de répondre aux besoins des groupes et interventions ciblés, dans les limites des ressources disponibles. Les stratégies pour y parvenir impliquent l'inclusion d'experts de BSG dans la planification des budgets nationaux et sectoriels; renforcement des capacités des agences centrales et les équipes de coordination de la budgétisation sensible au genre; et examiner les budgets nationaux et sectoriels afin de déterminer leur sensibilité et leur réceptivité au genre.

Le bureau du vice-premier ministre, chargé des questions de genre et de famille, a lancé une étude sur l'analyse d'impact des projets d'infrastructure en termes de genre, en 2011, qui visait à évaluer l'analyse d'impact de genre de certains projets d'investissement entrepris par Eswatini. L'objectif principal de l'étude était de déterminer comment le budget national dans ces domaines avait bénéficié aux femmes et aux hommes dans le passé et comment le concept de BSG pourrait au mieux être intégré dans le processus budgétaire national. Dans le but de mettre en œuvre les conclusions de l'étude, le gouvernement a organisé un atelier de formation sur l'intégration du genre à l'intention des parties prenantes, avec les ministères, la société civile et le secteur privé, afin d'introduire le concept dans le but ultime d'introduire une budgétisation sensible au genre.

Royaume du Lesotho

Le gouvernement, dans le cadre du rapport du programme d'action + 20 de Beijing présenté à la section E sur l'allocation budgétaire, a mis en place en 2010 une formation à la budgétisation tenant compte du genre à l'intention des planificateurs économiques des ministères, mais n'a fourni aucune information sur les résultats des formations et toute autre initiatives récente de BSG.

Madagascar

Madagascar n'a pas encore d'allocation budgétaire liée au genre, mais le département ministériel du genre en collaboration avec les partenaires

techniques et financiers a offert un soutien financier pour mener à bien les activités liées au genre incluses dans le plan de travail annuel avec les prévisions budgétaires. Afin de renforcer les capacités en matière de BSG, Madagascar est en train de revitaliser les centres de coordination pour l'égalité des sexes de chaque département ministériel. En complément, 0,3% du budget national a été alloué au mécanisme national de promotion de l'égalité des sexes au cours des deux dernières années.

Malawi

La formation à la BSG a été organisée pour la première fois en 2003 au niveau des directeurs de la planification et des responsables de la budgétisation, ainsi que de la société civile. En 2004, les ministères chargés du genre et des finances ont élaboré des directives sur la BSG du secteur public afin de guider divers secteurs dans le processus de formulation du budget. Cependant, ces directives n'ont pas été utilisées efficacement pour encourager les secteurs à intégrer le genre dans leurs budgets. Plus tard, en 2010, le ministère chargé du genre, avec le soutien des agences des Nations Unies, a diffusé les directives aux points focaux du genre des ministères clés et aux responsables des conseils de district. Il était prévu de le déployer dans les commissions parlementaires compétentes et de nouer des contacts plus étroits avec les ministères des finances et de la planification et du développement économiques. Cependant, les initiatives ont été fragmentées. Les défis incluent des ressources financières et techniques inadéquates et un manque de sensibilisation suffisante dans les ministères clés, bien que la Stratégie de croissance et de développement du Malawi pour 2011-2016 ait intégré le genre dans certains domaines prioritaires tels que l'éducation. On est parvenu à la conclusion que les efforts devaient être plus stratégiques et plus complets.

Maurice

En 2001, le Ministère des droits de la femme, du développement de l'enfant et de la famille, en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), a organisé un atelier consultatif national de deux jours sur « Intégrer l'Égalité entre les sexes dans le Budget » (SADC, 2014). Après cet atelier, les grandes lignes d'un plan d'action triennal sur la budgétisation du genre ont été élaborées. Ce partenariat a abouti à l'intégration par le ministère des Finances et de l'Autonomisation économique, y compris des problèmes liés au genre, dans sa circulaire budgétaire pour 2008/2009, mais cela n'a pas été cohérent (SADC, 2014). En outre, un manuel de formation a été produit pour fournir des directives sur la manière d'intégrer efficacement les perspectives du genre dans la budgétisation axée sur les programmes dans les ministères sectoriels. Depuis 2009, le Ministère des droits de la femme, du développement de l'enfant et de la famille a facilité l'élaboration de politiques sectorielles en matière d'égalité entre les sexes et, en 2012, douze ministères avaient mis en place des politiques sectorielles en la matière (SADC, 2014).

Des tentatives ont été faites en 2013 pour introduire le concept de BSG dans le processus budgétaire national impliquant un budget programme. Dans un premier temps, les ministères ont été invités à établir des déclarations budgétaires et à formuler un indicateur de performance basé sur le genre. Cependant, depuis 2015, le gouvernement mauricien a eu recours à la

budgétisation axée sur les performances et les ministères, par le biais des cellules genre, sont en mesure de proposer des moyens d'introduire une forme ou une autre de BSG dans leurs propositions budgétaires.

Conformément au protocole de la SADC sur le genre et aux directives de la SADC sur la BSG, le Gouvernement de la République de Maurice a présenté l'initiative de budgétisation sensible au genre au cours de l'exercice 2016/2017 sur une base pilote. Cinq ministères ont reçu 200 000 roupies (5 912 dollars des États-Unis) pour la mise en œuvre de politiques et programmes sensibles au genre. Cela a été étendu à tous les ministères pour l'exercice 2017-2018 afin de permettre la mise en place de programmes d'autonomisation des femmes. Cette initiative a été utilisée dans le cadre d'initiatives telles que la formation de formateurs en techniques de sauvetage (ministère de la Jeunesse et des Sports), la journée portes ouvertes sur la féminisation du cancer (ministère de la Santé et de la Qualité de la vie) et une étude visant à identifier les écarts de genre qui entravent les progrès à l'autonomisation des femmes dans la fonction publique (Ministère de la fonction publique et des réformes administratives).

Mozambique

Les partenaires au développement ont introduit des méthodologies de BSG pour les personnes focales du genre dans les ministères, afin de permettre la préparation d'une déclaration de genre et d'un manuel de formation. Depuis 2016, dans le cadre de sa phase pilote, l'Institut supérieur d'administration publique a organisé des cours sur la BSG via une plate-forme d'apprentissage en ligne à l'intention des décideurs, des responsables du genre, des responsables du budget et des planificateurs aux niveaux des provinces et des districts. En outre, le Ministère de l'économie et des finances a mis au point des instruments d'orientation pour la planification nationale intégrant une dimension sexospécifique, et fournit un appui technique et une formation aux techniciens des institutions publiques en matière de BSG aux niveaux central et local.

Pour encourager la poursuite de la mise en œuvre de la BSG, le Gouvernement a mis en place un cours sur la planification et la budgétisation pour les gestionnaires et les planificateurs d'institutions publiques, le renforcement des capacités des points focaux pour le genre en matière de planification et de budgétisation, ainsi qu'une matrice de balance du système de dépenses publiques avec une colonne sur les données ventilées par sexe. Cependant, malgré la mise en œuvre de ces initiatives, aucun compte rendu accessible n'a été publié sur les avantages que ces formations et initiatives ont apportés au discours sur l'égalité des sexes au sein du gouvernement et, plus important encore, dans les communautés.

Namibie

La politique nationale de genre révisée de la Namibie 2010-2020 exige que toutes les parties prenantes fournissent les ressources financières, humaines et matérielles nécessaires à la coordination et à la révision des lois en vigueur, aux programmes d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Elle demande également que soient financées les activités de renforcement des capacités des prestataires de services, des forces de l'ordre et des mécanismes juridiques, ainsi que des formations en matière d'intégration du genre, de recherche et de suivi et évaluation.

En outre, afin de veiller à ce que les programmes en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes soient planifiés, budgétisés et mis en œuvre dans tous les secteurs, le gouvernement a élaboré des directives pour la budgétisation sensible au genre à l'intention des administrations, des ministères et des agences sur la mise en œuvre de l'initiative et la formation est en cours, y compris la formation des formateurs. Une analyse de la BSG est en cours pour identifier les problèmes liés à l'égalité des sexes et surveiller l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans les budgets des administrations, des ministères et des agences.

Afin de renforcer la BSG dans d'autres ministères, le Ministère de l'égalité des sexes et de la protection de l'enfance, avec l'appui du PNUD, a commandé une analyse des budgets respectifs et des propositions relatives au cadre de dépenses à moyen terme en 2015/16 pour 11 ministères, auxquels 70 pour cent des dépenses budgétaires totales sont alloués. L'analyse visait à évaluer les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la Directive du Cabinet sur la BSG et le respect du paragraphe 12 de la circulaire budgétaire. L'analyse visait à élaborer des stratégies pour relever les défis rencontrés et à définir les moyens de renforcer la BSG en Namibie.

En raison des initiatives susmentionnées, une phase de suivi, d'évaluation et de rapport a dû être réalisée pour s'assurer que les parties prenantes menaient la BSG. Cela a conduit le Cabinet en 2014 à obliger tous les bureaux, ministères et agences du gouvernement namibien à se conformer aux directives GRB, et le MGECW a préparé et diffusé les directives de BSG à cette fin. Par la suite, la circulaire / circulaire budgétaire du ministère des Finances pour le budget 2015/2016 et le cadre de dépenses à moyen terme 2015 / 16-2017 / 18 (CDMT) ont souligné que les propositions budgétaires devaient être conformes aux directives de BSG conformément aux directives du Gouvernement. À cet égard, la BSG a été un succès en Namibie et les avantages en ont été ressentis dans toutes les communautés, comme cela a été démontré dans les chapitres précédents, les femmes et les hommes ayant un accès égal à diverses ressources améliorant les moyens de subsistance, telles que la terre et le crédit.

Seychelles

Le gouvernement des Seychelles ne dispose pas de mesures législatives et politiques pour assurer une participation égale des hommes et des femmes à la formulation et à la mise en œuvre des politiques économiques et aucune mesure n'a été mise en place pour assurer la BSG aux niveaux national, régional, des districts et des secteurs. Le ministère des Affaires familiales a indiqué que le budget national est inclusif. Par conséquent, le gouvernement ne dispose pas de mesures spécifiques de traçage, de suivi et d'évaluation de la BSG, mais en applique une pour le budget global, conformément à la politique de gestion axée sur les résultats (RBM), qui a été établie et mise en œuvre dans les services publics pour garantir que:

- Les budgets sont basés sur la budgétisation axée sur les performances du programme (PPBB);
- Le gouvernement reçoit des informations intégrées sur la performance financière et non financière des programmes mandatés par les départements, les agences et les ministères, afin d'améliorer les décisions d'affectation et de réaffectation et de lui permettre de suivre la performance globale à l'égard des résultats attendus de la politique afin de prendre des mesures correctives;

- Un cadre de suivi et d'évaluation normalisé pour évaluer la performance des MDA en organisant toutes les activités en fonctions axées sur les résultats pour la réalisation des résultats de programmes pouvant être clairement liés aux indicateurs de résultats des politiques et aux budgets. Tous les MDA et les entités dépendant du budget sont tenus de soumettre leur rapport d'exécution du budget.

Afrique Du Sud

En Afrique du Sud, la budgétisation sensible au genre a commencé dès 1995 en utilisant deux approches. La première approche, l'initiative Budgétaire des Femmes, a publié des rapports annuels analysant les politiques et abordant des questions importantes pour les femmes. Les rapports couvraient un éventail de problèmes dans plusieurs secteurs tels que l'éducation, la santé, le bien-être social, le logement, le travail et l'emploi.

La deuxième approche, l'Initiative de budgétisation sensible au genre, mise en œuvre de 1998 à 1999 sous l'égide du Département national des finances, qui est maintenant le Trésor national. Cette approche a favorisé des discussions sur les questions de genre dans les cadres de politique macroéconomique, les politiques fiscales et les réformes de la gestion des finances publiques, la fiscalité et les documents budgétaires standard, la collecte et l'application de données ventilées par sexe dans les différents secteurs de l'économie. Cette participation accrue et bénéficiant aux femmes.

En outre, dans le cadre de cette initiative, des programmes ont été mis en place aux niveaux provincial et local. Des déclarations budgétaires sexospécifiques visant à promouvoir l'égalité des sexes dans les déclarations budgétaires principales ont été générées. Les responsables du budget devaient identifier les produits et les résultats qui ciblaient spécifiquement les femmes et les filles afin de combler les écarts entre les sexes. Le ministère du Développement social a choisi cinq programmes et sous-programmes budgétaires pour évaluer comment le personnel comprenait les questions sexospécifiques et les traitait au moyen d'activités budgétisées. Au fil du temps, les réformes des politiques et des programmes budgétaires aux niveaux national, sectoriel et provincial ont abouti à une réduction de certaines inégalités entre les sexes et à un renforcement des initiatives en faveur de l'autonomisation des femmes et des filles. Ces résultats ont été attribués aux deux approches.

Republique Unie de Tanzanie

L'initiative de BSG en Tanzanie a été lancée en 1997 par 20 organisations de la société civile (OSC) sous l'égide du Programme tanzanien pour la mise en réseau du genre (TGNP) et de la Feminist Activism Coalition (FemAct). L'approche a consisté à faire pression sur les décideurs, les économistes, les statisticiens et les chercheurs pour qu'ils adoptent des approches du développement plus progressistes et plus équitables du genre. Cette approche a été élaborée dans le contexte des politiques de partage des coûts et de réduction des dépenses mises en œuvre dans le cadre du programme d'ajustement structurel de la Tanzanie dans les années 80. L'ajustement a entraîné une réduction spectaculaire des services sociaux de base, en particulier des soins de santé et de l'éducation. Au cours de cette période, les politiques de libéralisation du commerce et des marchés et de privatisation ont entraîné des licenciements massifs d'employés dans les secteurs public et privé. La société

civile était en train d'être marginalisée des processus décisionnels et budgétaires. La majorité des femmes, des jeunes et des hommes ne faisaient pas partie des discussions en cours sur les politiques d'ajustement structurel, ni n'avaient été consultés, alors qu'ils subissaient les pertes les plus importantes (Rusimbi, 2002).

L'initiative dirigée par TGNP a comporté plusieurs étapes. La première étape a consisté à mener des recherches afin de définir les défis et les contraintes liés à la BSG. Cette étape comprenait le renforcement des compétences en matière d'établissement de consensus, d'action collective et de plaidoyer en faveur des femmes et des droits humains, ainsi que la création d'un climat de confiance entre les principaux ministères et les organisations de la société civile. Le processus a impliqué la mise en place d'équipes de recherche pour mener la recherche orientée vers l'action dans six ministères pilotes de la santé, de l'éducation, de l'agriculture, de l'eau, du développement communautaire, des femmes et des enfants, et mener la recherche proprement dite. Le but de la recherche était d'examiner les processus budgétaires nationaux, d'établir la manière dont les ressources publiques sont collectées et allouées dans les budgets nationaux et locaux et d'évaluer l'impact des allocations budgétaires sur les femmes, les jeunes et les hommes. En outre, la recherche a analysé les données de l'enquête sur l'utilisation du temps afin d'évaluer l'impact du travail de soins non rémunéré sur la vie des femmes. Cela a montré que:

- Les décideurs, les responsables du budget et les acteurs de la société civile étaient peu sensibilisés au genre;
- Les processus de planification et de budgétisation étaient descendant et non participatifs, un modèle facilitant la corruption, le gaspillage de ressources, la transparence et la responsabilité limitées;
- Les postes de décision et techniques dans les secteurs publics étant dominés par les hommes, la planification et la budgétisation ont donc privilégié les besoins des hommes et les aspirations au développement par rapport aux besoins et aux intérêts des femmes.

La deuxième étape concernait la diffusion des résultats de la recherche au moyen d'outils populaires pour informer le public de la manière dont les questions et les politiques macroéconomiques, les processus budgétaires, l'affectation et la mise en œuvre des ressources les affectaient. Cela a jeté les bases d'une campagne efficace de concertation visant à influencer le public, les décideurs, les législateurs et les responsables gouvernementaux sur la nécessité d'augmenter les ressources allouées aux programmes bénéficiant également aux femmes et aux hommes et aux autres membres défavorisés de la société.

La troisième étape a été consacrée au développement d'outils pour la BSG et au renforcement des capacités des parlementaires, des décideurs politiques et des partenaires de la coalition des OSC afin de permettre une compréhension claire des concepts, de la théorie et de la pratique concernant l'intégration de la dimension de genre dans les politiques fiscales et macroéconomiques, ainsi que dans la collecte des recettes et les processus d'allocation budgétaire.

La quatrième et dernière étape a abordé les processus d'intégration du genre dans les cadres de politiques macroéconomiques, tels que les cadres de dépenses publiques à moyen terme, la stratégie d'assistance de la Tanzanie, les documents stratégiques de réduction de la pauvreté et un plan de développement quinquennal à l'horizon 2021. Les directives budgétaires sexospécifiques et les déclarations budgétaires sexospécifiques publiées par le gouvernement ont été mises en œuvre et l'intégration du genre a eu lieu.

Les ministères chargés des finances et du genre, en étroite collaboration avec les partenaires au développement et la société civile, ont élaboré un manuel de formation relatif à la déclaration budgétaire selon le genre et un manuel BSG pour faciliter les débats sur le financement de l'égalité des sexes. Par le biais du Ministère de la condition féminine, des ateliers sur la planification et la budgétisation tenant réceptives au genre ont été organisés avec les principaux ministères sectoriels. Une équipe principale de BSG a été créée au sein du Ministère des finances pour superviser la mise en œuvre de la BSG dans tous les secteurs et les administrations locales, ainsi que pour dispenser une formation aux autres acteurs gouvernementaux concernés.

Selon les Directives pour la préparation du plan et du budget pour l'année 2012-2016 établies par le Ministère des finances, la budgétisation sensible au genre contribue à l'augmentation du nombre de femmes qui continuent d'avoir accès à des crédits auprès d'institutions de microfinance; les femmes aux postes de décision; et l'intégration de la dimension de genre dans la planification et la budgétisation institutionnelles grâce à l'application de l'outil de la BSG. Cependant, au fil des années, le dynamisme des processus de la BSG en Tanzanie a diminué. L'absence de perspective de genre dans les priorités définies dans les politiques budgétaires récemment adoptées, les réformes de la gestion des finances publiques et le deuxième plan de développement quinquennal indique que les processus de BSG se sont arrêtés, ce qui a contribué aux défis actuels. Selon le budget approuvé 2017/18, le ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Investissement a budgétisé son soutien à l'intégration du genre à un taux estimé à 0,07% du budget total, illustrant ainsi la faible priorité accordée aux questions liées à l'égalité des sexes.

Zambie

Le gouvernement a lancé le programme de BSG afin de garantir l'égalité dans le processus budgétaire. Cette initiative est mise en œuvre conjointement avec le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) et ses quatre principaux domaines d'activité. Il s'agit de fiches de rapport de genre, de suivi du budget selon la perspective de genre, d'états budgétaires et d'évaluations de politiques sensibles au genre.

Dans le cadre d'un processus à plus long terme, le Ministère du Genre et du développement des enfants, avec le soutien de partenaires à la coopération, a organisé des ateliers de formation à la BSG en 2015 et 2016, impliquant 21 secteurs du gouvernement et des organisations de la société civile. Cela fait suite à l'action du ministère des Finances et de la Planification nationale par le biais de sa division des affaires budgétaires et économiques, qui a créé la circulaire budgétaire dès 2011 afin d'exprimer son engagement à promouvoir l'égalité des sexes, l'équité et l'autonomisation des femmes, en insistant sur les budgets sensibles au genre comme critère important lors des audiences budgétaires. Les ministères, les provinces et les organismes gérant les fonds publics ont été invités à prendre en compte les problèmes de parité hommes-femmes et à tenir compte de ces aspects dans les processus de recrutement et de déploiement.

Un plan d'action sur l'égalité des sexes chiffré a été élaboré en 2012. Toutefois, l'intégration systématique et généralisée de l'égalité des sexes dans les budgets sectoriels reste lente en raison de problèmes de capacités.

Les données ventilées par sexe au niveau national sont rares et il est nécessaire de disposer d'une base de données appropriée sur le genre.

Zimbabwe

La section 17 de la Constitution du Zimbabwe établit un équilibre entre les sexes dans tous les domaines de la gouvernance, à tous les niveaux. La section 17 (b) (ii) demande à l'État de prendre toutes les mesures, y compris les mesures législatives nécessaires, pour que toutes les institutions et agences, à tous les niveaux, prennent des mesures concrètes pour que les femmes et les hommes soient représentés de manière égale dans toutes les institutions et agences gouvernementales à tous les niveaux; et que les femmes constituent au moins la moitié des membres de toutes les commissions et autres organes gouvernementaux élus et nommés, d'où leur participation aux côtés des hommes à la formulation des politiques.

La politique nationale de genre, qui est alignée sur le Protocole de la SADC sur le Genre et le Développement, vise à développer et à renforcer les politiques, les dispositions légales et les programmes. Le ministère du Genre travaille avec les points focaux pour l'égalité des sexes dans tous les secteurs afin de s'assurer que les politiques et les programmes sectoriels tiennent compte de l'égalité des sexes et fournissent des conseils techniques sur l'intégration de la justice pour les femmes lors de la planification et de la budgétisation.

La politique d'égalité des sexes a un cadre institutionnel qui détaille les responsabilités des différents ministères et le ministère des Finances devrait assurer un soutien financier à la mise en œuvre. Au cours des cinq dernières années, le gouvernement a mis en œuvre des réformes fiscales, notamment l'introduction de consultations publiques sur le budget par le ministère des Finances et le Parlement du Zimbabwe. Les autorités locales sont également tenues de mener des consultations pré budgétaires. Cela facilite la comptabilisation des programmes et activités liés au genre à prendre en compte dans les budgets nationaux.

Le gouvernement reconnaît que l'initiative de budgétisation sexospécifique est essentielle dans la répartition équitable des ressources. La circulaire budgétaire, qui est la notification officielle du ministère des Finances au début de chaque cycle budgétaire, est élaborée par le ministère depuis 2007. Grâce à cette circulaire budgétaire, le ministère des Finances et du Développement économique charge tous les administrateurs de la comptabilité de: inclure le genre dans toutes les propositions budgétaires. Outre les ressources allouées aux priorités liées au genre dans le budget national 2017, le Trésor a également alloué 10 millions USD à la création de la Banque de microfinance des femmes du Zimbabwe.

Une formation à la budgétisation sexospécifique a été lancée pour renforcer les capacités du secteur public, en ciblant les principaux responsables gouvernementaux, notamment les directeurs des finances, les secrétaires permanents, les points focaux du genre, les chefs de département et responsables du budget, les économistes et les membres du Parlement. Des efforts supplémentaires ont été déployés pour vérifier si les résultats de la formation ont été fructueux. Le cadre pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (GEWE) identifie les indicateurs de base à mesurer et à suivre pour chaque secteur, y compris la responsabilité des ressources allouées. Le Parlement a lancé une série d'initiatives de

formation sur l'analyse et le suivi du budget selon le genre, et deux outils ont été mis au point, notamment un outil de rapport trimestriel sur l'exécution du budget et un outil de suivi et de gestion du rendement, qui peut être utilisé par les députés.

Le gouvernement a officiellement adopté l'initiative de budgétisation sensible au genre en 2007 par le biais de sa politique nationale sur le genre afin d'influencer les processus budgétaires, tant au niveau national que local. Cette initiative est gérée par le ministère de la Femme et de la Jeunesse en collaboration avec le ministère des Finances et Planification économique, avec une assistance technique et des outils du Centre de ressources pour femmes

Défis et réalisations de la budgétisation sensible au genre dans les États membres de la SADC Tableau 5.3

Pays	Réalisations	Défis
Botswana	▪ Personnes focales dans des institutions gouvernementales stratégiques désignées et intégrées dans les secteurs de développement économique, telles que: le Ministère des Finances et de la Planification du développement; Ministère de l'environnement, de la faune et du tourisme; Ministère de l'investissement et du commerce. ▪ Le plan de développement national adopte une approche de planification ascendante qui crée un environnement favorable à la participation égale des femmes et des hommes au processus de planification. ▪ Environ 0.001% du budget national a été alloué au mécanisme national de promotion de l'égalité des sexes au cours des deux dernières années.	▪ Lenteur des progrès dans le traitement de l'initiative BSG.
RDC	• Cours de formation dispensés aux responsables de la préparation du budget, en tenant compte des besoins liés au genre.	▪ Il existe d'énormes contraintes pour entreprendre des initiatives de budgétisation sensibles au genre dans les pays sortant d'un conflit, l'un des principaux défis étant le manque de données et d'expertise. ▪ Planification irréaliste des programmes de promotion de l'égalité des sexes sans considération sérieuse sur les allocations budgétaires. ▪ Le manque d'expertise et de capacité technique pour mener des analyses économiques et des sexospécificités ainsi que pour concevoir une initiative BSG. ▪ Coordination limitée pour intégrer les questions de genre dans la planification et la budgétisation nationales.
Eswatini	• Planificateurs gouvernementaux formés et points focaux de la société civile sur le genre en matière de budgétisation sensible au genre	▪ BSG non intégrée dans les budgets respectifs
Malawi	• Élaboration de directives sur la budgétisation sensible au genre dans le secteur public • Le budget national 2016/2017 donnait la priorité à l'intégration de la dimension de genre dans le processus de budgétisation.	▪ Les initiatives de BSG sont fragmentées, seul le ministère chargé du genre participe à ces efforts. Les ressources financières et techniques sont insuffisantes et les ministères clés manquent d'engagement en faveur de l'intégration du genre. ▪ Manque d'implication du ministère des Finances dans les initiatives de BSG, et les directives ne sont pas utilisées pour intégrer le genre dans les budgets. ▪ Manque de conseils pratiques sur la manière dont les ministères et départements peuvent utiliser les directives dans le contexte des modèles de budget du gouvernement.

suite....

Défis et réalisations de la budgétisation sensible au genre dans les États membres de la SADC Tableau 5.3

Country	Achievements	Challenges
Maurice	▪ Introduction du concept de BSG dans le processus budgétaire national impliquant un budget basé sur un programme ▪ Formulation d'indicateurs sexospécifiques de la performance dans les ministères concernés ▪ Les ministères chargés de l'égalité des sexes sont habilités à proposer des méthodes pour introduire une certaine forme de BSG dans leurs propositions budgétaires. ▪ Introduction de l'initiative de la BSG au cours de l'exercice 2016/2017 à titre pilote. Cinq ministères se sont vu allouer 200 000 roupies pour soutenir les politiques et programmes sensibles au genre. Cela a été étendu à tous les ministères pour l'exercice 2017/18. ▪ L'allocation au ministère de l'Égalité des sexes, du développement de l'enfant et du bien-être de la famille s'élève à 13,5 millions USD pour l'exercice 2017/2018, soit 4% du budget national.	▪ Bien que Maurice ait davantage d'activités de BSG prévues pour 2013, il est reconnu que l'une des lacunes importantes réside dans le fait que le ministère chargé des Finances n'a pas encore pris en charge le processus de mise en œuvre de la BSG.
Mozambique	▪ Les directives élaborées en 2007 pour le budget 2008 stipulent pour la première fois que les objectifs sectoriels doivent spécifier leur impact probable sur l'égalité des sexes. ▪ Depuis 2009, les critères de genre ont été inclus dans les circulaires d'appel à la planification et au budget et les questions de parité ont été traitées dans le module d'élaboration de la planification et de la budgétisation depuis 2011. ▪ Le gouvernement, par le biais du ministère de l'Économie et des Finances, a développé une matrice simplifiée pour aider les secteurs à intégrer le genre et d'autres questions transversales dans la planification et la budgétisation. La matrice est utilisée dans l'élaboration du plan économique et social et les secteurs sont mandatés pour l'appliquer. ▪ Le ministère de l'Économie et des Finances a élaboré un code (MAS16). Le code vise à identifier toutes les activités liées à la promotion de l'égalité des sexes.	▪ Aucune mise au point d'outils de suivi solides pouvant saisir les réalisations et les lacunes liées à la BSG dans tous les secteurs et continuer à renforcer la capacité technique d'appliquer le genre à tous les niveaux. ▪ Le code utilisé par seulement quatre institutions gouvernementales ne permet pas encore d'afficher toutes les activités budgétaires favorisant l'égalité des sexes. ▪ L'Institut supérieur d'administration publique ne joue aucun rôle dans les processus de formation à la BSG des fonctionnaires à tous les niveaux. ▪ La coordination technique entre l'Université Eduardo Mondlane et l'Institut supérieur d'administration publique dans les processus de formation sur la BSG doit être renforcée et harmonisée.
Namibie	• Sensibilisation accrue et développement des compétences sur la BSG parmi les technocrates, les législateurs et les OSC • Publication de circulaires budgétaires nécessitant la mise en œuvre de la BSG • Approbation des mécanismes de coordination et de suivi de la mise en œuvre de la BSG à tous les niveaux.	▪ Slow progress in the implementation of GRB; ▪ Limited budgetary allocation to gender-related activities. Only 2.1 percent of the total budget was allocated for gender-related activities in 2015/16 and in 2016/2017 this declined to 1 percent of the total budget.
Afrique du Sud	• Le taux zéro du pétrole (à savoir le kérosène) dans la TVA en 2001 afin de réduire le fardeau fiscal des femmes pauvres qui dépendent de cette source de carburant. • La subvention pour enfants aux principaux dispensateurs de soins. • L'augmentation de l'allocation par le ministère du Commerce et de l'Industrie pour les petites, moyennes et microentreprises, dont on estime qu'elle bénéficie aux entreprises dirigées par des femmes. • Péréquation du montant consacré aux rations de prison pour les hommes et les femmes.	▪ Une enquête menée en 2016 a révélé un ralentissement de la mise en œuvre des processus de BSG. ▪ Les allocations budgétaires pour les activités liées au genre sont minimes et une grande partie est destinée aux locations.

suite....

Défis et réalisations de la budgétisation sensible au genre dans les États membres de la SADC

Tableau 5.3

Pays	Réalisations	Défis
Tanzanie	• Renforcement des capacités des partenaires de la coalition des OSC et des décideurs (y compris les parlementaires), des planificateurs et des responsables du budget • Soutien aux planificateurs et aux responsables du budget dans la préparation des budgets. • La BSG est devenue une exigence de formation du processus du Cadre de dépenses à moyen terme. • L'intégration du genre dans les politiques sectorielles, la planification et la budgétisation est plus systématique et institutionnalisée. • Les directives budgétaires demandent à tous les ministères, départements et agences de préparer leurs budgets avec des objectifs d'intégration de la dimension de genre depuis 2000/01. • Une plus grande collaboration sur les processus BSG entre le TGNP et le gouvernement (ministère des Finances, ministère du Développement communautaire et Genre et enfants). • Création d'un programme pour l'enseignement secondaire des filles afin d'accroître l'accès à l'enseignement secondaire pour les groupes à faibles revenus et attribution de bourses aux étudiantes de niveau universitaire. • Programme visant à encourager davantage de filles dans les disciplines liées aux sciences et aux mathématiques et à augmenter les taux d'inscription et de rétention des femmes dans l'enseignement supérieur • Un groupe de travail sur l'intégration de la dimension de genre - Politique macro, a été créé pour fournir une tribune de dialogue entre le gouvernement et les autres parties prenantes sur des questions de politique économique sexospécifiques, au sein du ministère du Développement communautaire, du Genre et de l'Enfance. • Le gouvernement a mené la toute première enquête sur l'emploi du temps dans le pays, en ventilant le travail consacré aux différentes activités socioéconomiques des hommes et des femmes et aux liens établis dans les modèles macroéconomiques. • Points focaux du genre dans tous les ministères / secteurs, y compris la police, pour coordonner et faciliter l'intégration de la dimension de genre • Une équipe principale de BSG au sein du ministère des finances pour superviser la mise en œuvre dans tous les secteurs du gouvernement et des gouvernements locaux • Quelques projets influencés par les efforts de BSG: ✓ Subventions agricoles pour les familles pauvres, dont beaucoup sont dirigées par des femmes, pour couvrir les intrants agricoles tels que les engrais, les semences, les pesticides. ✓ Des puits d'eau ont été construits pour 10 villages sous chaque autorité locale afin de réduire la distance pour aller chercher de l'eau. ✓ Exonération fiscale des droits d'importation sur le matériel utilisé pour la production de serviettes hygiéniques et suppression de la TVA sur les serviettes hygiéniques.	▪ Manque de financement durable de l'initiative BSG en raison de la dépendance des fonds des donateurs ▪ Absence de lien entre l'initiative BSG et la transparence et la responsabilité des ressources publiques à la fois du gouvernement et des organisations de la société civile, le processus a donc été laissé à l'abandon. ▪ Faible capacité et peu d'intérêt de la société civile pour les questions de genre, les politiques et les questions macroéconomiques. La plupart des acteurs du mouvement des femmes et de l'égalité des sexes dans le pays n'ont pas encore identifié les problèmes macroéconomiques comme des problèmes d'égalité des sexes qu'il est essentiel de résoudre.
Zimbabwe	• Sensibilisation accrue et compétences accrues en matière de BSG des points focaux de genre, des directeurs et des responsables des finances et du budget, des législateurs, des OSC, des médias et du grand public. • Des points focaux ont été établis dans les ministères concernés en tant que liaison entre le mécanisme de promotion de la femme et le ministère; les points focaux soumettent des rapports trimestriels au Ministère de la condition féminine, du genre et du développement communautaire. • L'émission de circulaires budgétaires pour guider les processus de budgétisation sensible au genre. En 2007, la circulaire budgétaire a demandé aux ministères d'appliquer la budgétisation sensible au genre dans la préparation et la planification de leur budget. En 2008, la circulaire budgétaire a étendu la budgétisation sensible au genre au niveau infranational et en 2011, les ministères ont été priés de préparer leurs budgets conformément aux objectifs de BSG.	• La mise en œuvre de la budgétisation sensible au genre a été entravée par les bouleversements macroéconomiques et les défis budgétaires de la dernière décennie.

Source SADC Member States 2018

du Zimbabwe (ZWRCN). Le programme comporte quatre stratégies principales dans la mise en œuvre de la budgétisation sensible au genre: renforcement des capacités humaines, analyse des politiques et analyse budgétaire et recherche budgétaire, suivi du budget et suivi des dépenses, plaidoyer et mise en réseau et renforcement de coalitions.

5.2 Conclusions et Recommandations

La budgétisation sensible au genre ne budgétise pas pour les femmes; c'est un mécanisme visant à garantir que les hommes et les femmes bénéficient également des ressources allouées et que les priorités des hommes et des femmes sont prises en compte dans l'allocation des ressources. Les États membres de la SADC ont reconnu l'importance d'intégrer les questions de genre dans leurs programmes et leurs politiques respectives et de consacrer des ressources à la bonne mise en œuvre de ces initiatives.

La plupart des États membres de la SADC ont déployé des initiatives de BSG et des progrès louables ont été accomplis. Cependant, les informations relatives aux initiatives de BSG dans la SADC sont limitées, en partie à cause du suivi, de l'évaluation et des rapports limités. D'après les données présentées dans ce chapitre, le problème reste que les mécanismes de promotion de l'égalité des sexes reçoivent souvent une faible allocation des budgets nationaux. Cela peut être attribué au fait que d'autres ministères, tels que les ministères de l'économie, de la santé et de l'éducation, intègrent le genre dans leurs politiques et leurs programmes. Par conséquent, les femmes et les hommes bénéficient des autres secteurs, ce qui limite l'allocation d'une part importante des ressources aux systèmes de la problématique hommes-femmes. La faible allocation de ressources dans certains États membres peut être attribuée à la conviction que les mécanismes de promotion de l'égalité des sexes reçoivent un financement important des agences de développement pour la mise en œuvre de leurs activités.

Pour stimuler ce programme, un programme régional similaire au programme de promotion de la participation des femmes à la vie politique et à la prise de décision dans la région pourrait être mis en place, les États membres étant tenus de faire rapport chaque année sur les progrès réalisés lors des réunions ministérielles de la SADC telles que les ministères des Finances et du Développement économique et Conseil des ministres. Cette approche peut être adoptée pour faire progresser l'institutionnalisation et l'application de la BSG en tant qu'outil d'intégration du genre dans les cadres de politique macroéconomique, la collecte de ressources et les allocations budgétaires.

La SADC devrait veiller à ce que les ministères responsables du développement économique, de la collecte des ressources nationales et de l'allocation budgétaire assument le leadership et l'appropriation des processus de BSG, et que cette budgétisation soit intégrée dans tous les ministères. Cela renforcera la décision des ministres de la SADC en charge du genre et de la condition féminine, lors de leur réunion annuelle en 2018, d'élaborer des plans d'action nationaux chiffrés sur la mise en œuvre du Protocole et de faire rapport sur les progrès réalisés dans le cadre du système de suivi et d'évaluation du protocole de la SADC.

Les gouvernements de la SADC devraient utiliser des politiques macroéconomiques équitables en matière de genre qui donnent la priorité à

l'utilisation de techniques d'intégration de la dimension de genre, telles que la BSG. Par exemple, les gouvernements pourraient utiliser un éventail d'indicateurs plus large de la croissance et du développement, pas seulement le PIB, mais plutôt essayer d'utiliser d'autres indicateurs sociaux pour mesurer et évaluer le développement. Les États Membres peuvent s'appuyer sur des initiatives liées à la BSG pour promouvoir l'égalité des sexes en évaluant l'effet des politiques en matière de recettes et de dépenses de l'État.

L'institutionnalisation des initiatives de BSG dans les lois et pratiques gouvernementales est essentielle. Il est également essentiel que le ministère des Finances fournisse des orientations politiques au gouvernement central, aux ministères sectoriels et aux administrations locales afin de veiller à ce que des objectifs de genre soient intégrés dans leurs plans. La SADC devrait continuer à renforcer ses capacités techniques en matière de BSG avec les États membres, en appliquant les meilleures pratiques en matière de BSG dans la région. En outre, pour assurer la transparence et la responsabilisation, le suivi et l'évaluation des résultats garantissent que les ministères et les agences gouvernementales fixent les objectifs appropriés et allouent les fonds nécessaires pour les atteindre. En outre, une politique et une législation fiscales tenant compte de la problématique hommes-femmes sont essentielles pour une BSG plus efficace et efficiente, qui s'attaquera aux inégalités entre les sexes par le biais des dépenses publiques.

- Réaliser une analyse de genre pour identifier les lacunes dans les politiques, programmes et projets. Le processus contribuera à fournir des informations susceptibles de mieux informer les dépenses publiques, qui bénéficieront aux femmes et aux hommes. En outre, conformément aux directives de la SADC sur la budgétisation sensible au genre, les informations obtenues à partir de l'analyse comparative entre les sexes peuvent être utilisées pour élaborer des directives à l'intention des ministères des finances et des mécanismes de promotion de l'égalité des sexes afin d'informer les autres départements et agences des procédures de développement de leurs programmes et des projets;
- Mettre davantage l'accent sur la collecte de données ventilées par sexe, ce qui aidera à fournir des données et des statistiques fiables et précises qui sont essentielles pour l'élaboration de programmes et la prise de décisions en matière de budget et de politiques. Des données fiables et adéquates sur le statut des femmes et des hommes sont essentielles pour fixer les priorités, planifier les interventions et évaluer leurs impacts;
- Mener des dialogues publics où les citoyens peuvent participer à la préparation du budget. Le processus peut renforcer la transparence budgétaire et garantir que les allocations budgétaires répondent aux besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons;
- Évaluer les parlementaires sur la BSG car ils jouent un rôle important dans les approbations budgétaires. Les membres du Parlement seront donc en mesure d'examiner et de modifier les budgets en fonction des besoins pour répondre aux besoins différenciés selon le sexe.
- Développer des outils de traçage et de suivi des dépenses publiques à cet égard pour déterminer si les fonds alloués sont utilisés aux fins prévues et leur impact sur les bénéficiaires;
- Travailler avec la SADC pour renforcer les capacités techniques en utilisant les meilleures pratiques en matière de BSG dans la région et au-delà.

CONCLUSION ET MARCHE A SUIVRE

Chapitre 6

Cette publication a examiné les progrès réalisés dans les Parties 5 et 11 du Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le Développement, qui portent respectivement sur les ressources productives et l'emploi, ainsi que sur les dispositions financières et il a été établi que l'autonomisation économique ainsi que l'égalité et l'équité entre les sexes sont une condition préalable au développement durable et à la prospérité.

Il a été noté que l'Afrique perdait des milliards de dollars à cause de l'inégalité entre les sexes, atteignant environ 105 milliards de dollars américains en 2014 (AfHDR, 2014). Par conséquent, les États membres de la SADC doivent prendre des mesures concrètes pour combler les lacunes identifiées qui entravent l'égalité des sexes, avec l'impact qui en résulte sur la croissance économique.

La discrimination persistante et l'exclusion dans la formulation des politiques, l'accès aux ressources productives et à la propriété, l'emploi et le manque de reconnaissance des rôles multiples des femmes peuvent entraver considérablement le développement et ralentir le rythme de la croissance économique. Pour qu'une communauté puisse survivre, ses citoyens doivent avoir des possibilités d'emploi et être en mesure de générer des revenus pour fournir des services. Le développement économique, s'il est réalisé efficacement, contribue à maintenir et à créer des emplois et des investissements au sein d'une communauté.

La région de la SADC a progressé dans la réalisation de l'égalité des sexes. La majorité des États membres de la SADC ont pris des mesures pour que le genre soit intégré dans les politiques et dans la planification, le développement et l'exécution de projets et programmes comme le montre l'élaboration des politiques nationales en matière de genre et la reconnaissance du genre dans d'autres politiques de développement clés telles que les politiques nationales en matière de TIC et les politiques / cadres d'inclusion financière. Cependant, de nombreux défis demeurent. Bien que la représentation et la participation des femmes soient désormais présentes dans tous les secteurs, il reste encore beaucoup à faire pour parvenir à l'égalité et veiller à ce que les problèmes touchant les femmes et les hommes soient réglés.

Au total, 12 pays sont partis au Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le Développement - Angola, Botswana, République démocratique du Congo, Eswatini, Lesotho, Madagascar, Mozambique, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe.

Le Malawi et l'Afrique du Sud n'ont pas encore signé l'accord modifiant le protocole régional, tandis que l'Union des Comores et Maurice ne peuvent pas signer l'amendement car ils ne sont pas partis au protocole.

Les États membres de la SADC se sont engagés à mettre en œuvre les dispositions du protocole sur l'égalité des sexes en l'adoptant et en en incorporant le contenu dans le droit national. Cependant, la domestication, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation restent un défi pour la plupart des États membres, comme le montre la soumission tardive de données au secrétariat de la SADC sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre du protocole de la SADC sur l'égalité des sexes, ainsi que sur le manque de données. Cela est devenu un défi récurrent qui compromet la disponibilité de preuves crédibles et opportunes pour éclairer les plans futurs.

6.1 Consideration de Politique et Marche a Suivre

Comme indiqué dans le Tableau 6.1, le pourcentage des ressources financières allouées aux mécanismes de genre pour tous les États membres de la SADC est inférieur à 1% du total du budget national par rapport aux autres ministères. Par exemple en Namibie, le budget total alloué au secteur de l'économie et des infrastructures était de 22,2% alors que le Genre s'était vu allouer 0,8% du budget total de 153,7 milliards de dollars namibiens. Au Lesotho, 0,7% des 18 709,3 millions de Maluti étaient réservé aux mécanismes de promotion de l'égalité des sexes alors que le ministère des Finances et de la planification du développement a reçu 4,0% et le ministère de la Défense 4,3%. Les faibles allocations pour le genre peuvent être dues à un certain nombre de raisons. Premièrement, la supposition qu'un certain nombre de mécanismes de genre travaillent avec les organisations internationales de développement qui fournissent des fonds d'appui aux programmes mis en œuvre par les mécanismes de promotion de l'égalité des sexes. Deuxièmement, en raison de la directive qui a été donnée à tous les ministères d'intégrer le genre dans leurs programmes et processus, il est supposé que les problèmes des femmes et des hommes qui devraient normalement être traités par les ministères du genre seront couvert. Troisièmement, le manque d'allocation de ressources aux ministères du genre peut être le simple fait qu'il n'y a pas d'importance accordée au genre, à l'équité et l'égalité. Il y a un manque de conscience sur l'importance de l'égalité des sexes et les avantages qu'elle peut apporter au développement d'une nation.

Les stratégies présentées ici visent à faciliter la mise en œuvre effective du Protocole révisé de la SADC sur le Genre et le Développement, notamment les Parties 5 et 11.

Politiques Économiques et Prise de Décision

L'une des faiblesses relevées ici est la lenteur de la mise en œuvre des lois et des politiques en vigueur pour l'égalité des sexes et l'équité en termes d'accès aux ressources productives et d'autonomisation économique. Bien que la plupart des politiques économiques et des plans de développement nationaux des États membres reconnaissent l'importance de l'intégration de la dimension de genre, il semble que peu de stratégies ou de plans d'action en place soient clairement définis pour guider et soutenir ces initiatives. En outre, la capacité des États membres à fournir des données ventilées par sexe est limitée, ce qui peut faciliter le suivi de la mise en œuvre de l'article 15 du Protocole. Les considérations politiques comprennent:

- Fournir des outils de recherche appropriés, des compétences techniques et autres capacités pour assurer la participation active et équilibrée des femmes et des hommes à la vie politique et à tous les niveaux de la prise de décision;
- Placer davantage de femmes aux postes de décision, notamment dans le secteur public, au sein des ministères chargés des finances et du développement économique, de l'industrie et du commerce et des PME;

- Prendre des mesures spécifiques pour réduire la fracture numérique et faire en sorte que les femmes aient accès à la technologie et disposent des compétences nécessaires;
- Ajuster les systèmes électoraux et de gouvernance pour intégrer une forme de politique plus inclusive et moins conflictuelle afin d'encourager la participation et le développement économique;
- Mettre en place des plans d'action sur le genre qui facilitent l'accès des femmes et des hommes aux ressources productives et le contrôle de celles-ci sur les ressources productives;
- Diffuser les lois et les politiques dans une langue accessible à divers groupes de la population, afin de sensibiliser les hommes, les femmes et les jeunes aux questions liées à l'égalité des sexes; et
- Suivre et évaluer la mise en œuvre et les résultats des lois et des politiques approuvées, y compris la domestication des accords régionaux et internationaux.

Ressources Productives et Propriété

Malgré les lois réclamant aux femmes et aux hommes un accès égal à la terre et aux autres ressources productives, il existe encore de nombreux obstacles qui les entravent et bloquent la propriété de la terre et des entreprises, ainsi que l'accès à d'autres ressources productives telles que les finances et les TIC. Il est nécessaire que les femmes fassent partie du processus décisionnel afin de surmonter les barrières culturelles et la bureaucratie dans l'accès aux ressources. Dans la plupart des États membres, il existe une différence entre le droit statutaire et le droit coutumier, ce qui peut entraver les progrès en matière d'égalité des sexes, notamment en ce qui concerne l'accès ou la possession de ressources productives telles que la terre.

En ce qui concerne la technologie, la majorité des femmes du secteur agricole ont un accès limité aux technologies susceptibles d'accroître leur potentiel commercial. La responsabilité appelle donc les États Membres à créer des politiques et des environnements permettant aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un accès égal aux technologies, telles que celles qui facilitent l'ajout de valeur à leurs produits.

Les considérations politiques comprennent:

- Développer des plans d'action ciblés qui répondent aux besoins spécifiques des femmes et des hommes vivant en zones rurales et urbaines;
- Harmoniser les lois statutaires et coutumières afin de promouvoir l'équité entre les sexes;
- Communiquer clairement les changements en utilisant diverses structures, y compris les chefs traditionnels, les parlementaires et les médias;
- Accroître l'appui aux femmes chefs d'entreprise grâce à l'accès aux prêts et aux marchés et au renforcement des capacités; et créer des environnements favorables grâce à la création de banques pour les femmes;
- Dans le secteur commercial, la SADC devrait collaborer étroitement avec les États Membres pour promouvoir l'esprit d'entreprise chez les

femmes en simplifiant et en réduisant le coût élevé des activités commerciales en allégeant les procédures et la documentation douanières, en réduisant les redevances et les droits; et réduire les taux d'imposition pour encourager davantage d'entreprises à se formaliser;
- Élaborer le protocole commercial de la SADC et négocier des quotas de genre dans les missions commerciales extérieures;
- Le développement de plates-formes en ligne permettant aux femmes et aux hommes de consigner leurs expériences dans le secteur commercial facilitera l'adoption d'une approche efficace pour la formulation de politiques éclairées.

Emploi et Avantages Sociaux

La participation des femmes au secteur de l'emploi formel est fortement influencée par la flexibilité des aménagements du temps de travail, les inégalités entre les sexes, une rémunération inégale pour le même travail que les hommes et des rôles multiples à la maison. Des politiques inadéquates sous ces rubriques découragent un nombre important de femmes qui pourraient autrement chercher du travail. Par conséquent, des politiques favorables encourageant les femmes à faire partie de la population active devraient être mises en œuvre pour éliminer les obstacles susceptibles de dissuader les femmes de travailler dans le secteur formel.

Les marchés du travail de la région sont encore largement réservés aux hommes, bien que le nombre de femmes augmente, malgré la sous-représentation des postes de direction. Les États membres de la SADC devraient veiller à ce que les obstacles rencontrés par les femmes dans le secteur de l'emploi soient levés. Cela peut être initié par le biais de programmes de sensibilisation qui décomposent les lois du travail pour sensibiliser les citoyens. Les écarts salariaux et les traitements inéquitables fondés sur le sexe nécessitent des mesures sévères.

l a été observé que le congé de paternité n'existe pas dans plusieurs États membres de la SADC ou qu'il existe très peu de jours de congé accordés au père après la naissance d'un enfant. Cela laisse plus de responsabilités à la mère car le père a peu de temps pour aider après la naissance du bébé. De tels cas augmentent les rôles multiples de la mère. Les États membres devraient envisager:

- Créer des environnements favorables pour que les mères amènent les bébés et les jeunes enfants au travail en créant des crèches et des espaces privés pour l'allaitement au sein;
- Accorder plus de jours de congé de paternité aux pères pour aider leurs femmes qui viennent d'accoucher;
- En appliquant les politiques et les lois qui obligent les institutions à avoir une représentation équitable dans la direction et encouragent davantage de femmes à occuper des postes de direction;
- Prendre en compte les différents besoins des femmes et des hommes dans le secteur minier en fournissant du matériel de travail, des vêtements et des installations sensibles aux questions de genre; et,
- Inclure plus de femmes dans les postes de décision

Les Rôles Multiples d Femmes

La participation des femmes au marché du travail reste limitée en raison du fardeau disproportionné du travail de soins non rémunéré et des multiples rôles des femmes dans la société. La majorité des États membres de la SADC ne disposent pas de cadres juridiques qui reconnaissent ou réduisent le fardeau des femmes sur plusieurs rôles. Les États membres doivent mener des enquêtes sur l'utilisation du temps afin de comprendre les rôles des femmes et des hommes et le temps consacré à chaque tâche. Cela permettra aux États Membres de prendre des décisions et d'élaborer des politiques éclairées tenant compte des problèmes spécifiques rencontrés par les femmes et de reconnaître le travail non rémunéré.

Pour alléger le fardeau des rôles multiples, les États membres devraient envisager:

- Améliorer l'accès aux sources d'énergie renouvelables afin de réduire le fardeau des femmes qui parcourent de longues distances à la recherche de bois de chauffage et des dommages causés à l'environnement;
- Garantir un accès efficace à de l'eau propre afin de réduire les risques pour la santé et le temps associé aux sources d'eau insalubres et inaccessibles;
- Améliorer l'accès aux technologies innovantes pour réduire la charge de travail, par exemple dans le secteur agricole; Engager des politiques sensibles au genre qui soutiennent les femmes et soulagent le défi des rôles multiples; Faciliter les discussions et sensibiliser sur les avantages du partage des responsabilités pour soutenir les rôles multiples des femmes; et, y compris le travail non rémunéré dans le système de comptabilité nationale (SCN).

La Budgétisation Sensible au Genre

Les États membres de la SADC devraient utiliser les directives de la SADC sur la budgétisation sensible au genre pour traiter les différentes priorités des femmes et des hommes dans les budgets nationaux, et affecter leurs ressources en conséquence. Les directives reconnaissent la nécessité d'initiatives et d'orientations régionales pour renforcer les initiatives en cours dans les États membres de la SADC. Ces initiatives sont fondées sur le fait que la quête d'amélioration des économies nationales est intimement liée à la réalisation concrète de l'égalité des sexes grâce à l'allocation de ressources budgétaires suffisantes. En outre, en collaboration étroite avec le secrétariat de la SADC, les États Membres sont encouragés à:

- Réaliser une analyse de genre pour identifier les lacunes dans les politiques, programmes et projets. Le processus contribuera à fournir des informations susceptibles de mieux informer les dépenses publiques, qui bénéficieront aux femmes et aux hommes. En outre, conformément aux directives de la SADC sur la budgétisation sensible au genre, les informations obtenues à partir de l'analyse comparative entre les sexes peuvent être utilisées pour élaborer des directives à l'intention des ministères des finances et des mécanismes de promotion

de l'égalité des sexes afin d'informer les autres départements et agences des procédures de développement de leurs programmes et des projets;

- Mettre davantage l'accent sur la collecte de données ventilées par sexe, ce qui aidera à fournir des données et des statistiques fiables et précises qui sont essentielles pour l'élaboration de programmes et la prise de décisions en matière de budget et de politiques. Des données fiables et adéquates sur le statut des femmes et des hommes sont essentielles pour fixer les priorités, planifier les interventions et évaluer leurs impacts;
- Mener des dialogues publics où les citoyens peuvent participer à la préparation du budget. Le processus peut renforcer la transparence budgétaire et garantir que les allocations budgétaires répondent aux besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons;
- Évaluer les parlementaires sur la BSG car ils jouent un rôle important dans les approbations budgétaires. Les membres du Parlement seront donc en mesure d'examiner et de modifier les budgets en fonction des besoins pour répondre aux besoins différenciés selon le sexe.
- S'assurer que les budgets allouent des ressources suffisantes pour soutenir l'intégration de la dimension de genre dans les ministères sectoriels, en particulier dans les services financiers, le développement économique, le commerce et l'industrie, et incluent le suivi, le suivi et l'évaluation des résultats et de l'impact;
- Appliquer des outils de budgétisation sensibles au genre pour réorienter les priorités nationales, par exemple vers une infrastructure appropriée qui remplacerait le fardeau du transport de l'eau et du bois.
- Développer des outils de traçage et de suivi des dépenses publiques à cet égard pour déterminer si les fonds alloués sont utilisés aux fins prévues et leur impact sur les bénéficiaires;
- Partager et adapter les meilleures pratiques en matière de BSG. Certains pays veillent à ce que chaque ministère dispose d'une division de l'égalité des sexes dotée de ses propres ressources pour assurer l'intégration effective des questions de parité hommes-femmes dans les projets, programmes et politiques.
- Travailler avec la SADC pour renforcer les capacités techniques en utilisant les meilleures pratiques en matière de BSG dans la région et au-delà.

Les femmes sont souvent confrontées à des contraintes pouvant constituer un facteur limitant, notamment la nécessité pour elles de donner la priorité à leur ménage, les normes sociales par rapport au rôle des femmes dans les entreprises, les pratiques néfastes telles que les mariages précoces et les grossesses précoces (UNECA, 2017). En général, pour respecter les engagements des Parties 5 et 11 du Protocole révisé de la SADC sur le genre et le développement, il est nécessaire de mettre en place un solide système de gestion du genre, qui est un réseau intégré de structures, mécanismes et processus à intégrer dans une cadre organisationnel existant afin de guider, planifier, suivre et évaluer le processus d'intégration du genre dans tous les domaines d'activité. Ce système devrait être intégré à tous les mécanismes de promotion de l'égalité des sexes dans les États membres de la SADC, afin de créer un environnement propice incluant un engagement en faveur de l'égalité et de l'équité entre les sexes.

References

ADBG, AUC, ECA 2014. *Africa Statistical Yearbook.* African Union Commission, Addis Ababa

Africa Partnership Forum 2007. *Gender and Economic Empowerment in Africa.* 8th meeting of the Africa Partnership Forum, Berlin, Germany, 22-23 May

African Economist 2013. Ranking of African Countries by Literacy Rate. *The African Economist*

AU 2018. *African Union Gender Strategy 2018-2027.* African Union Secretariat, Addis Ababa

AU 2013. *African Union Gender Policy*. African Union Secretariat, Addis Ababa

BDPfA 1995. *Beijing Declaration and Platform for Action.* Report of the 4th World Conference on Women held in Beijing, China, in September 1995. United Nations, New York

Campos, F., Goldstein, M. P., & McKenzie, D. J. 2015. *Short-term impacts of formalization assistance and a bank information session on business registration and access to finance in Malawi*.

CSO Zambia 2015. *Zambia Demographic and Health Survey 2013-14*. Central Statistical Office, Lusaka

Dube 2014. *Examining Women's Socio-Economic Rights in SADC through Protocols and Treaties.* OSISA, Johannesburg

FAO 2014. *The Role of Women in Agriculture*. UN Food and Agriculture Organisation, Accra

FAO 1999. *Women: The Key to Food Security*. UN Food and Agriculture Organisation, Rome

FEMNET 2017. *What are the Gender Dimensions of IFFs?* FEMNET, Nairobi

Gallianeti J. 2008. *Child Trafficking in SADC Countries: The Need for a Regional Response*, International Labour Organisation, Harare

Government of Malawi 2014. *Report on the Review and Update of Guidelines and Standards for Gender Mainstreaming.* Ministry of Gender, Children, Disability and Social Welfare

Hayes, S. 2010. *Valuing and Compensating Caregivers for their Contribution to Community Health and Development in the Context of HIV and AIDS: An Agenda for Action*. Huairou Commission

Holvoet, Nathalie, and Liesbeth Inberg 2014. Gender Responsive Budgeting and the Aid Effectiveness Agenda: Experiences from Mozambique, *Journal of International Women's Studies*, Vol. 15

Ibraimo, Maimuna 2003. The Gender Dimension of Mozambique's Budget — An Assessment Report, UNIFEM Southern Africa Regional Office

ILO 2014. *Maternity and Paternity at Work, law and practice across the world.* International Labour Organisation, Geneva

ILO 2010. *Maternity at Work. A Review of National Legislation Findings from the ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws*. 2nd edition. International Labour Organisation, Geneva

IPU 2018. *Women in Parliaments World Classification.* International Parliamentary Union, December 2018. Geneva

Kinyanjui, M. 2016. *Women and the informal economy in Urban Africa.* Zed Books, Nairobi

Maluwa, T. 2012. Ratification of African Union Treaties by Member States, *Melbourne Journal of International Law*

Mamello A and Koatsa J 2016. *Female Labour Force Participation in Sub-Saharan Africa.* National University of Lesotho. Maseru

Meenakshi, Lohani and Loai, Aburaida 2017.*Women empowerment: A key to sustainable development.* Mauritius

MGECW 2012. *National Plan of Action on Gender-Based Violence 2012-2016.* Ministry of Gender Equality and Child Welfare. Windhoek

Mhina, E. 2007. *Gender Budgeting Experiences from Tanzania*, Tanzania Gender Networking Programme, Dar es Salaam

Msimang 2013. *Determining the Factors that Influence Female Unemployment in a South African Township.* North-West University, South Africa.

Mukasa, A. N. and. Salami, A. O. 2016. Gender equality in agriculture: What are really the benefits for sub-Saharan Africa? *Africa Economic Brief Chief Economist Complex*. Vol. 7, Issue 3. African Development Bank Group

Mwale, E.B., *Gender Responsive Budgeting*, NGO Coordinating Council, Zambia

Namibia Statistics Agency 2016. *Labour Force Survey*. Windhoek

OSISA 2015. *Examining Women's Socio-Economic Rights in SADC through Protocols and Treaties.* OSISA, Johannesburg

OXFAM 2018. *A Guide to Gender Responsive Budgeting.* OXFAM International

Razavi 2007. *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes.* Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris

Rusimbi, M and Kikwa, A. 2008. Just Budgets: Tanzania. *One World Action.* Tanzania Gender Networking Programme, Dar es Salaam

Rusimbi, M. 2002. *Mainstreaming gender into policy, planning and budgeting.* Tanzania Gender Networking Programme, Dar es Salaam

SADC 2016. *Revised Protocol on Gender and Development*. SADC Secretariat, Gaborone

SADC 2015. *SADC Regional Indicative Strategic Development Plan – Revised*. SADC Secretariat, Gaborone

SADC 2014. *Protocol on Employment and Labour*. Gaborone. SADC Secretariat, Gaborone

SADC 2014. *SADC Guidelines on Gender Responsive Budgeting.* SADC Secretariat, Gaborone

SADC 2014. *SADC Statistical Yearbook.* SADC Secretariat, Gaborone

SADC 2013. *SADC Statistical Yearbook.* SADC Secretariat, Gaborone

SADC 2010. *HIV and AIDS Strategic Framework 2010-2015.* SADC Secretariat, Gaborone

SADC 2009. *SADC Gender Mainstreaming Tool Kit.* SADC Secretariat, Gaborone

SADC 2008. *SADC Protocol on Gender and Development.* SADC Secretariat, Gaborone

SADC Member States 2012 - 2015. *Annual National Reports on Millennium Development Goals*

SADC PF 2015. *Gender Based Violence Report*. SADC Parliamentary Forum, Windhoek

SADC PF and SARDC 2003. *A Guide to Gender Dimensions in SADC Constitutions*. SADC Parliamentary Forum, Windhoek and SARDC, Harare

SARDC 2018. *Factsheet 3: Efforts and Benefits of Mainstreaming Gender in the SADC Renewable Energy Sector: SADC Gender and Renewable Energy Network.* SARDC BI Gender Institute, Harare

SARDC 2017. *Factsheet 2: Efforts and Benefits of Mainstreaming Gender in the SADC Renewable Energy Sector: Regional and National Initiatives.* SARDC BI Gender Institute, Harare

SARDC 2017. *Policy Brief: Mainstreaming Gender in the SADC Renewable Energy Sector.* SARDC BI Gender Institute, Harare

SARDC 2016. *Factsheet 1: Efforts and Benefits of Mainstreaming Gender in the SADC Renewable Energy Sector: Introduction and Effective Practices.* SARDC BI Gender Institute, Harare

SADC and SARDC 2016. *Efforts and Benefits of Mainstreaming Gender in the SADC Renewable Energy Sector*. Gaborone, Harare

SADC and SARDC 2013, 2016. *SADC Gender and Development Monitor: Tracking implementation of the SADC Protocol on Gender and Development*. Gaborone, Harare

SADC and SARDC 2009. *SADC Gender Monitor: Tracking implementation of the SADC Protocol on Gender and Development*. Gaborone, Harare

SADC and SARDC, 1999, 2001, 2006. *SADC Gender Monitor: Monitoring Implementation of the Beijing Commitments by SADC Member States.* Gaborone, Harare

SARDC and National Partners 2008. *Beyond Inequalities: Women in Southern Africa 2008.* SARDC WIDSAA, Harare

SARDC and National Partners 2005. *Beyond Inequalities* series*: Women in… Botswana, Malawi, Mozambique, Namibia, South Africa, Zambia, Zimbabwe.* SARDC WIDSAA, Harare

SARDC and National Partners 2000. *Beyond Inequalities: Women in Southern Africa.* SARDC WIDSAA, Harare

SARDC and National Partners 1996-1998. *Beyond Inequalities series: Women in… Angola, Botswana, Lesotho, Malawi, Mauritius, Mozambique, Namibia, South Africa, Swaziland, Tanzania, Zambia, Zimbabwe,* SARDC WIDSAA, Harare

SARDC 2000. *Gender Policies in Southern Africa and Beyond: A selected bibliography.* SARDC WIDSAA, Harare

SARDC 1995. *Information Briefs – Status of Women in Southern Africa*, Country Profiles compiled by SARDC WIDSAA for the 4th World Conference on Women, Beijing, September 1995. SARDC and Netherlands Embassy, Lusaka

SAFoD 2015. *Southern Africa Disability Economic Empowerment and Entrepreneurship.* Gaborone

Statistics South Africa 2013. *A Survey of Time Use 2010*. Statistics South Africa, Pretoria

TGNP 2018. *Contextual Analysis Report of Women Economic Empowerment in Tanzania.* Tanzania Gender Networking Programme, Dar es Salaam

UNESCO 2014. *Global Education Monitoring Report.* UNESCO Institute for Statistics, Paris

UNESCO, SADC 2013.*Training and Vocational Education in Southern Africa. Status of TVET in the SADC Region*. Gaborone, Paris

UNSECO 2010. *The Implications of HIV and AIDS ON Women's Unpaid Labour Burden: Gender Equality Series,* Paris

UNESCO 2009. *School Related Gender Based Violence.* UNESCO Institute for Statistics, Paris

Valerie B. 2008. *Time-Use Studies, International Feminist Journal of Politics*

Yesuf, M. 2018. *South Africa: Time Use Surveys and Policy Case Study*. Statistics South Africa

Zibani, T. and Shuma, R. 2017. *The Triple Burden and Triple Role of Women.* UN Women

ZimStat 2012. *Women and Men in Zimbabwe Report*. Zimbabwe Statistics, Harare

SADC
SOUTHERN AFRICAN DEVELOPMENT COMMUNITY
TOWARDS A COMMON FUTURE
SARDC
Centre de Documentation et de Recherche de l'Afrique Australe
Beyond Inequalities
Gender Institute
Austrian
Development Coorperation