

**RAPPORT**

**ATELIER DE RENFORCEMENT DE CAPACITE DES CADRES DU MGSN DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU CLIP**



Produit par **Asbakréo FITTOUIN**, formateur.

*Juillet 2023*

**SIGLES ET ABREVIATIONS**

BSG : Budgétisation Sensible au Genre

FED : Fonds Européen de Développement

GAP III : Gender Action Plan III

H/F : Hommes/ Femmes

MGSN : Ministère du Genre et de la Solidarité Nationale

ONG : Organisation Non Gouvernementale

OSC : Organisation de la Société Civile

PILC : Public Interest Law Center

SMART : Spécifique, Mesurable, Acceptable, Réaliste, Temporel

UE : Union Européenne

VBG : Violences Basées sur le Genre

**SOMMAIRE**

[I. INTRODUCTION 4](#_Toc141034156)

[II. DEROULEMENT 5](#_Toc141034157)

[*1.* *Cérémonie d’ouverture* 5](#_Toc141034158)

[*2.* *Recueil des attentes des participants* 5](#_Toc141034159)

[*3.* *Initiatives de l’intégration genre dans les services, programmes et projets* 6](#_Toc141034160)

[III. PRESENTATIONS THEMATIQUES 7](#_Toc141034161)

[*Session 1 : le Concept Genre* 7](#_Toc141034162)

[*Session 2 : Intégration du genre en milieu professionnel* 8](#_Toc141034163)

[*Session 3 : Intégration du genre dans les politiques, programmes et projets* 10](#_Toc141034164)

[IV. TRAVAUX DE GROUPE 12](#_Toc141034165)

[V. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS 13](#_Toc141034166)

[*Cérémonie de clôture* 13](#_Toc141034167)

[*Recommandations de l’atelier* 13](#_Toc141034168)

[Au Gouvernement 13](#_Toc141034169)

[Aux partenaires techniques et financiers 13](#_Toc141034170)

1. **INTRODUCTION**

Dans le cadre de la mise en œuvre du CLIP Tchad, le Public Interest Law Center a organisé un atelier de renforcement de capacité des cadres du Ministère du Genre et de la Solidarité nationale (MGSN) sur l’intégration transversale du genre dans les décisions visant à réduire les inégalités de sexes du 17 au 19 juillet 2023 à N’Djamena, au Centre Épiscopale. Il a été organisé par PILC et LEAD avec l’appui technique-financier de la Délégation de l’Union Européenne (DUE), l’ON/Service FED et le Ministère du Genre et de la solidarité nationale (MGSN).

En effet, l’intégration transversale effective du genre dans les décisions stratégiques et la planification des actions et activités du Ministère et de ses Délégations provinciales est une nécessité pour une meilleure mise en œuvre de la Politique Nationale Genre et de son plan d’action et programmes connexes.

L’objectif de cet atelier est d’échanger avec les cadres du MGSN de l’évolution des programmes et projets de ce département relatifs à la réduction des inégalités de genre au niveau central mais surtout au niveau déconcentré, notamment dans les délégations provinciales. Il permettra de réfléchir à la possibilité de la création d'entités consultatives, éventuellement en partenariat avec les OSC féminines pour l’équité, l’égalité des chances et l’approche intégrée genre.

Spécifiquement, il s’agira de :

* Statuer sur la prise en considération de l'aspect genre lors de la fixation des objectifs des programmes ou projets inscrits dans le budget du département et de la définition des indicateurs chiffrés devant permettre de mesurer les résultats escomptés.
* Passer en revue l’évolution cadre juridique des droits des femmes et les notions relatives à l’inégalité de genre ;
* Mettre en place un outil de suivi et de coordination pertinent au sein du MGSN pour mesurer le genre dans les décisions.

Au total, 60 participants.es, cadres du Ministère du Genre et de la Solidarité nationale, notamment les directeurs généraux et directeurs de services, les inspecteurs, des délégué(e)s provinciaux/ciales, des conseiller(e)s de la Ministre, etc. ont pris part à cet atelier dont 23 venus des provinces (Délégués régionaux) et 37 autres cadres des services centraux à N’Djamena.

L’atelier a été facilité par monsieur Asbakréo FITTOUIN, Directeur général Adjoint de la Femme et de l’Equité de Genre, assisté par Monsieur ADOUM KANINGA, consultant au MGSN.

1. **DEROULEMENT**
2. ***Cérémonie d’ouverture***

La cérémonie a démarré par le mot introductif de Madame NGARASSAL, Épouse ADOUM, Présidente du Collège des Conseillers du PILC. Elle a remercié les participants de leur présence et a exprimé toute sa gratitude à la Délégation de l’Union Européenne pour son appui et à LEAD-Tchad pour sa collaboration à ce projet.

Le Discours d’ouverture de madame la Ministre du Genre et de la Solidarité Nationale a été prononcé fait par Madame la Secrétaire Générale du Ministère du Genre et de la Solidarité nationale, Madame MOUDALBAYE NOUBANDISSEM, représentant la Ministre à cette occasion.

Une photo de famille sur l’esplanade de la salle de conférence à mis un terme à la cérémonie officielle de lancement de l’atelier.

A la reprise de la rencontre, un Tour de table a permis à chaque participant de se présenter, tout en déclinant sa province d’origine.

1. ***Recueil des attentes des participants***

Quelques attentes des participants vis-à-vis de l’atelier ont été recueillies :

* Comprendre le concept genre et ses déterminants
* Appréhender les notions liées au genre
* Approfondir leur connaissance sur la Politique Nationale Genre

1. ***Initiatives de l’intégration genre dans les services, programmes et projets***

Une phase importante de cet atelier est la revue des initiatives et expériences des participants en matière d’intégration du genre dans l’exercice de leur fonction. A ce titre, plusieurs témoignages ont pu être entendus :

**Déléguée du Mayo Kebbi Est** : La femme subit les violences basées sur le genre. Au début c’était compliqué de les insérer dans chaque activité, peu à peu elles se sont prises en main et s’expriment même en public et devant les chefs traditionnels.

**Directeur des personnes handicapés au ministère du genre et de la solidarité nationale** : les handicapés sont déjà des personnes marginalisées, mais les femmes handicapées sont deux fois marginalisées. Dans sa direction y’a quatre (04) services, pour respecter la parité ils ont deux services hommes et deux services femmes.

**Déléguée Mayo Kebbi Ouest** : pourquoi dit-on « femme assise, homme debout » ? La notion Genre signifie-t-elle égalité ou équité ?

**Délégué du Guera** : Le rôle de la femme vulgarisée par l’État est en train d’être intégré dans le quotidien de la population malgré que ça bouscule nos us et mœurs. Mise sur pied de plusieurs organisations féminines avec plusieurs partenaires. Est-ce qu’il y’a eu de dénonciations ? Oui, il y’a eu jusqu’à nos jours 137 cas de violences. Et ça grâce à ces organisations féminines, des centres d’écoutes et les centres de santé qui sont assistés par les forces de défenses.

**Directrice de l’Equité de Genre :** Nous avons enregistrés sept mille (7000) cas de Violence Basé sur le Genre. Les cas augmentent-ils. Nous observons du positivisme de la population, il y’a plus de dénonciations.

**Déléguée du Wadi-Fira** : Il y a le manque de dénonciation, les victimes ne peuvent dénoncer par peur d’être rejetée par la famille, la population. C’est seulement après plusieurs sensibilisations que certains chefs coutumiers ont commencé à dénoncer les cas de violences. Les filles sont déscolarisées.

**Déléguée du Salamat** : C’est beaucoup de cas mariages forcés la plupart des filles sont mariées de force à 14 ans, le 02 et 03 juin une jeune fille a tué son époux suite à un mariage précoce parce qu’elle ne voulait pas avoir de rapport intime avec, un jeune homme a tué son épouse une jeune fille de 14ans aussi par jalousie.

**Délégué du Borkou** : les mineurs sont enlevés et emmenés à **Kouri** et **Méssé** pour extraire l’or. Il y’a beaucoup de cas de maltraitance d’enfants, et déscolarisation.

1. **PRESENTATIONS THEMATIQUES**

## ***Session 1 : le Concept Genre***

Cette session a permis de passer en revue les définitions du genre se résumant selon l’UNESCO, comme la référence aux rôles et responsabilités, dévolus aux hommes et aux femmes, qui sont façonnés au sein des familles, des sociétés et des cultures.

La comparaison entre sexe et genre est clairement établie et a permis aux participants de comprendre que le sexe fait référence aux différences biologiques qui sont universelles « sexe biologique », alors que le genre se réfère aux différences culturelles construites par la société, et qui varient selon le milieu social, le contexte culturel... / « sexe social ». Le sexe est inné et ne change quasiment pas alors que le genre peut être un caractère acquis et peut évoluer dans le temps.

Les normes de genre sont appréhendées comme un sous-ensemble de normes sociales qui se rapportent spécifiquement aux différences de genre. Ce sont des croyances informelles, profondément ancrées et largement répandues au sujet des rapports de force, normes, attentes ou rôles liés au genre qui régissent les pratiques et les comportements humains dans un contexte social et à un moment donné.

L’égalité des genres, ou l’égalité entre hommes et femmes est aussi définie. Elle recouvre la notion selon laquelle tous les êtres humains, hommes et femmes, sont libres de développer leurs aptitudes personnelles et de faire leurs propres choix, sans qu’ils ne soient bridés par les stéréotypes, la division rigide des rôles et les préjugés. Ce qui signifie que les comportements, les aspirations et les besoins différents des hommes et des femmes sont, de manière égale, pris en compte, valorisés et encouragés. Cela ne signifie pas que les hommes et les femmes doivent devenir identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs chances ne dépendront plus du fait d’être né de l’un ou l’autre sexe.

L’équité des genres par ailleurs signifie qu’un traitement impartial doit être accordé aux hommes et aux femmes, en fonction de leurs besoins respectifs. Ce traitement peut être identique ou différent, mais il doit être équivalent en termes de droits, d’avantages, d’obligations et de possibilités. L’équité représente l’idée de ‘ce qui est juste’. Sa démarche vise à corriger des inégalités de départ pour arriver à l’équivalence des chances (ou opportunités) entre femmes et hommes, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques.

La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité. C’est un instrument au service de l’égalité. La parité est souvent une condition nécessaire de l’égalité, mais non suffisante. Ainsi, une assemblée peut être paritaire, mais si les hommes occupent toutes les fonctions de décision, elle ne sera pas égalitaire.

## ***Session 2 : Intégration du genre en milieu professionnel***

La deuxième session est consacrée à l’intégration du genre dans le milieu professionnel. Elle a pour objectif d’amener les participants à comprendre l’approche intégrée du genre et à pouvoir l’intégrer dans leur milieu de travail. Il s’agit donc de comprendre comment et dans quelle mesure les enjeux d’égalité se reflètent dans le monde du travail ?

L’intégration genre décrit une démarche soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes ou intégration sexospécifique : ***gender mainstreaming*** ( iiième  Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes Nairobi, 1985). Elle promeut surtout une approche pluraliste qui valorise la diversité parmi les personnes de sexes différents, en intégrant les spécificités de leurs situations et dynamiques sociales, contrairement à la neutralité du genre. Elle consiste ainsi à évaluer les incidences pour les femmes, les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Les notions ci-dessous sont abordées dans cette partie :

*La discrimination* : elle peut être direct ou indirecte. Elle est directe lorsqu’elle est visible et évidente. Elle est indirecte lorsqu’elle est plus complexe et subtile.

**Les barrières de l’avancement des femmes au travail**

*Le plafond de verre* : il désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes essentiellement en raison de mépris de classe, de discrimination raciale ou de sexisme. Il peut, de manière inter sectionnelle, être le résultat de plusieurs de ces discriminations subies simultanément.

*Le plancher collant* : Cette expression se réfère à la difficulté qu’ont les femmes à être promues en début de carrière et de gravir les échelons au sein d’une entreprise. C’est le fait d’être confrontée à l’impossibilité de monter.

*La paroi de verre* : Elle traduire le fait que dans les entreprises où les femmes parviennent à atteindre les postes les plus élevés, ces derniers se trouvent dans des départements non stratégiques (exemple : administration, communication).

*Le labyrinthe* : C’est une métaphore qui ajoute une nouvelle perspective à la compréhension des déséquilibres F/H dans les postes de décisions et complète le concept de plafond de verre. Il explique les difficultés de façon continue et démontre que les obstacles ne se présentent pas en haut de l’échelle des emplois mais tout au long de la carrière des femmes.

***3 exemples de comportements sexistes révélateurs, très fréquents dans les organisations***

*Le man-splaining* : il reflète le fait des explications ou corrections faites par un homme à une femme, basées sur l’idée qu’elle s’y connaît moins que lui sur un sujet donné, à cause de son sexe.

*Le man-terrupting*: C’est le fait pour un homme de couper systématiquement la parole aux femmes, sans jamais les laisser finir leur phrase. Le langage étant un outil de pouvoir, en interrompant continuellement leur interlocutrice les hommes monopolisent les conversations, marquent une hiérarchie, et augmentent leur crédibilité professionnelle au détriment de celle des femmes.

*Le bro-propriating*: Il fait référence à un homme qui s’approprie l’idée d’une femme pour la réexpliquer avec ses propres mots, cette même idée étant ensuite de ce fait mieux écoutée et considérée. Il est important de préciser que ces comportements sont la plupart du temps inconscients et découlent d’années de socialisation et d’éducation. Les femmes seraient moins qualifiées pour adresser certains sujets considérés comme masculins.

**Résistances aux changements internes**

*Le Déni*: Il apparait à des différents niveau hiérarchie organisationnelle. Les questions d’égalité de genre ne sont pas une préoccupation pour l’entreprise. Le message véhiculé est qu’elle ne discrimine pas les femmes et qu’elle n'est pas responsable du changement des mentalités ni de la culture de la structure.

*La Sélection d’actions « Alibi » :* Mettre en avant des actions ponctuelles ou spécifique en direction des femmes qui les valorisent afin de justifier que l’on agisse bien sur l’égalité F/H alors que cette action n ’apporte rien au changement dans la culture de l’entreprise

*La Politique de paroles creuse* : Une stratégie qui Implique une reconnaissance du problème au niveau du discours mais aucune mesure n’est prise pour agir

*Parler au nom des femmes*: La personne suppose que les femmes sont un groupe homogène qui n’a qu’une vision commune et que des intérêts partagés. Une ou deux expériences sont généralisées dans une large déclaration destinée à couvrir toutes les femmes.

*L’intégration du genre mal interprétée*: Une incompréhension de l’approche genre. Au lieu de mettre l’accent sur l’égalité F/H et les relations de pouvoir, l’accent principal est mis sur la participation des femmes souvent dans les activités et programme dans lesquelles elles ont peu de contributions. Les utilisateurs soutiennent alors que les femmes participent à toutes les activités.

***Communication de genre en milieu professionnel***

Atouts de la communication de genre : Le langage est un vecteur de diffusion d’une culture favorable à l’égalité entre les femmes et les hommes. Communiquer efficacement en toute transparence, sans discriminations, sans préjugés peut :

* Renforcer l’implication et le sentiment d’appartenance des employés
* Fédérer et encourager l’adhésion des équipes
* Augmenter la productivité et la motivation des salariés
* Favoriser une culture d’entreprise et un lieu de travail plus sains
* Réduire les conflits au sein d’une entreprise
* Fidéliser l’ensemble des salariés.
* La communication & genre : La communication est un outil important pour contribuer à une culture de l’égalité au sein d’une organisation. Le langage ; gestes ; visuels et tout autre technique de communication peuvent véhiculer des stéréotypes sexistes. Utilisés à bon escient, ils peuvent au contraire informer sur les enjeux liés à l’égalité, sensibiliser sur l’importance de la représentation des sexes, et promouvoir les femmes aux postes à responsabilité.

**Typologie de communication DE GENRE en entreprise**

Communication & comportements néfastes : La prise en compte de l’approche genre met également l’accent sur la perception des femmes au milieu professionnel. Généralement elles sont vues comme des simples femmes et non des collègues ce qui a tendance à les associer à des rôles de soins et services.

Comment communiquer sans stéréotype de genre ? Encourager de bonnes relations entre collègues est un bon point de départ, mais ces efforts ne suffisent pas. L’une des solutions pour éviter les écueils consiste à utiliser un langage inclusif pour développer un meilleur environnement de travail. Ces liens entre langage et genre sont difficiles à dénouer. Il n’est pas rare que l’on se retrouve à utiliser ces termes machinalement pendant des années, c’est pourquoi il est important d’être conscient des connotations négatives véhiculées par ce type de langage.

Adopter une communication sans stéréotype de genre : Il s’agit de :

* Communiquer avec respect dans les limites professionnelles
* Règlement intérieur de genre
* Instaurer des sanctions
* Identifier si des perceptions stéréotypées s’infiltrent dans la communication, de façon inconsciente et consciente.
* Se demander si les personnes ciblées sont prêtes à recevoir des messages qui bousculent les valeurs et les normes socialement admises, ou si elles vont rester dans une posture de genre admise dans la société.
* En termes de contenus : est-ce que la formulation, le style, le langage et les visuels font appel à des caractéristiques dites « masculines », « féminines » ou neutres ?

**Les effets des inégalités de genre dans une organisation**

* Ils peuvent perturber leur fonctionnement et coûter cher. Un renouvellement important des effectifs, une diminution du temps de travail, et une démotivation.
* Ils agissent donc comme des freins à la productivité, engendrant des sentiments de dévalorisation, d’autocensure, une détérioration de la santé, et réduisent les ambitions professionnelles.
* Ces comportements ont de lourdes conséquences, et peuvent amener à des situations de harcèlement et de violence. Les violences basées sur le genre se manifestent sous des formes diverses avec dans les cas les plus graves les abus sexuels, ou extrêmes l’exploitation sexuelle. Ils peuvent se produire dans tous les pays, toutes les professions, à tous les échelons, tant au niveau interne qu’avec les contreparties et les partenaires de mise en œuvre ou encore les bénéficiaires.

## ***Session 3 : Intégration du genre dans les politiques, programmes et projets***

Cette session a pour objectif de compléter la connaissance des participants sur l’intégration du genre et à les doter d’outils nécessaires à l’intégration du genre dans les politiques, programmes, projets et dans leurs activités.

Il ressort que depuis pratiquement deux décennies déjà, la prise en compte du genre dans les projets et programmes de développement est devenue une conditionnalité. En effet, la nécessité et l’urgence de prise en compte du genre participent du développement dit durable.

Le genre doit être pris en compte dans chaque phase du cycle, en s’appuyant sur des démarches et outils spéciﬁques :

1. Identiﬁcation de la problématique, du contexte, des besoins, des publics concernés.
2. Conception / Planiﬁcation : on déﬁnit la ﬁnalité, les objectifs principaux et secondaires du projet, les activités ainsi que le public cible, le partenariat, les moyens ﬁnanciers, techniques et humains.
3. Mise en œuvre : développement effectif des activités et déploiement des moyens, mais aussi du suivi et du reporting et éventuellement de l’ajustement du projet.
4. Évaluation : analyser les résultats du projet, évaluer la mise en œuvre des moyens et les impacts.

Ainsi, un cadre logique intégrant le genre doit définir en premier lieu un ou des objectifs explicites sur le genre et des activités pour y répondre. Un objectif spéciﬁque sur le genre doit :

* Chercher la transformation des rapports sociaux de genre.
* S’inscrire dans le cadre d’objectifs sectoriels.
* S’inscrire dans les stratégies genre de son organisation.
* Être accompagné de moyens de réalisation adéquats.
* Répondre au principe « Do No Harm » / « Ne Pas Nuire ».

La notion d’indicateur est définie comme un ou les indices qui vont permettre de vériﬁer l’état d’atteinte des objectifs. Un indicateur sensible au genre doit donc mesurer de façon compréhensive la réalisation de l’objectif. Il existe donc plusieurs types d’indicateurs sensibles au genre :

* Les indicateurs quantitatifs : nombre ou pourcentage...
* Les indicateurs qualitatifs : type d’usage, expérience, mode d’information...
* Les indicateurs de perception : le ressenti, l’appréciation, satisfaction…

Reconnaître un indicateur sensible au genre et utile pour mesurer les évolutions des rapports de genre. Il doit être à minima désagrégé par sexe et au mieux par d’autres critères tels que l’âge, le niveau économique et social, le milieu urbain ou rural.

Il doit répondre aux principes SMART :

* Spécifique
* Mesurable car on dispose d’une valeur de départ et d’une valeur cible
* Acceptable pour les cibles du projet
* Réaliste car la valeur est atteignable vu la composition du public cible
* Temporel car il est réalisable sur le temps du projet

Pour la phase de la mise en œuvre du projet, il conviendra de développer des activités qui visent et bénéficient de manière équitable aux femmes et aux hommes et d’autres qui peuvent bénéficier spécifiquement aux femmes et/ou aux hommes dans le but de corriger les inégalités. A ce stade, on vérifiera aussi que le déploiement des moyens pour assurer les activités genre programmées est assuré et que les moyens sont adéquats. Mettre en œuvre un projet en intégrant le genre repose sur 3 piliers ou principes méthodologiques :

* Garantir que les femmes et les hommes y auront un égal accès.
* Rechercher une représentation équilibrée F/H dans la composition des équipes, les lieux de gouvernance et les instances de prise de décision.
* Faire un monitoring désagrégé par sexe : c’est à dire avoir des indicateurs de suivi sur la participation des femmes et hommes aux activités, mais aussi de mesurer les impacts différenciés du projet.

Dans la phase d’évaluation, il s’agira de mesurer l’atteinte des objectifs et l’impact du projet sur les femmes, les hommes et les rapports de genre. Le suivi évaluation permet d’évaluer en quoi les activités et l’intervention ont permis de faire évoluer les inégalités. Sa construction repose sur 5 critères : Effectivité, Eﬃcacité, Eﬃcience, Pertinence, Cohérence interne. Les moyens de la réaliser sont :

* L ’intégration du genre dès l’élaboration de l’évaluation, les TDR…
* L ’utilisation de méthodes de collectes…

Le marqueur genre est un outil qui permet de rendre compte de l’intégration du genre dans les projets de développement, de mesurer la contribution des bailleurs/partenaires et de renforcer la transparence et la redevabilité des financements en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes.

La budgétisation sensible au genre est un budget qui permet une distribution équitable des ressources entre les sexes et qui offre les mêmes opportunités aux femmes et aux hommes. La budgétisation sensible au genre consiste donc à appliquer l’approche intégrée de l’équité de genre entre les sexes au volet financier de toutes les politiques publiques

1. **TRAVAUX DE GROUPE**

Deux groupes ont été formés. Ils se sont appesantis sur le traitement d’une étude de cas d’un projet d’approvisionnement en eau dans les villages ruraux. Le sujet traite d’un pays africain, dans lequel les villages ont de graves problèmes de manque d'eau.

Les groupes sont invités à discuter des points suivants :

1-Pourquoi le projet n’a pas atteint les résultats prévus ?

2-Quelles informations devaient être collectées pour assurer la réussite du projet ?

3-Quelle différence auront-pu faire ces informations ?

S’en suivront les restitutions et discussions dont les points essentiels se résument comme suit :

**Groupe 1**

1. La non implication des femmes et filles dans le projet
2. La surcharge des femmes et filles ne leur permettant pas de se scolariser
3. Aucun retour sur les enquêtes effectuées en faveur de filles
4. Il y’a pas eu d’étude de faisabilité qui ne prends pas en compte l’avis des femmes et filles dans le choix de l’implication des puits (lieu).

**Groupe 2**

1. Une étude de faisabilité
2. Manque de communication
3. Une implication de l’approche genre dans la mise en place du projet
4. **CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS**

## ***Cérémonie de clôture***

Trois (3) évènements ont ponctué cette partie :

* La Présentation des recommandations
* Mot de remerciement de madame NGARASSAL, Épouse ADOUM
* Discours de clôture de madame la SG du MGSN

## ***Recommandations de l’atelier***

### **Au Gouvernement**

* Développer une stratégie d’intégration systématique du genre dans les politiques, programme et projets ;
* Adopter l’approche budgétisation sensible genre dans tout cycle programmatique et budgétaire ;
* Opérationnaliser les cellules genre dans les institutions publiques et parapubliques ;
* Élaborer un plan de renforcement des capacités des parties prenantes et acteurs de développements ;
* Doter les délégations provinciales des ressources adéquates pour la mise en œuvre des plans d’actions en lien avec le genre au niveau décentralisé.

### **Aux partenaires techniques et financiers**

* Renforcer leurs appuis techniques et financiers au Ministère du Genre tant au niveau central que déconcentré pour la mise en œuvre effective de la Politique nationale genre ;
* Appuyer la mise en œuvre des projets intégrant la dimension genre portés par les acteurs étatiques et non étatiques dans toutes les provinces.

**ANNEXE :**

## C:\Users\PILC\Desktop\photo fed\IMG-20230717-WA0028.jpgC:\Users\PILC\Desktop\photo fed\IMG-20230717-WA0050.jpg***C:\Users\PILC\Desktop\photo fed\IMG-20230717-WA0018.jpgQuelques images***

















