

Politique d'égalité homme/femme dans le secteur routier en Ouganda: Enseignements majeurs

**Forum sur les politiques de transport en Afrique
Dakar, Sénégal
Décembre 2013**



Nite Tanzarn

Appui Banque mondiale / SSATP

Politique d'égalité homme/femme dans le secteur routier en Ouganda

Plan de la présentation

- Objectifs du projet.
- Qu'est-ce que l'intégration des politiques d'égalité homme/femme?
- Quelle est l'importance de l'égalité homme/femme dans le secteur des transports?
- Méthodologie.
- Engagements des politiques d'égalité homme/femme au niveau national.
- Politiques d'égalité homme/femme dans le secteur routier.
- Conclusions et recommandations.

Objectifs du projet

- Évaluer dans quelle mesure l'égalité homme/femme a été abordée dans la formulation, la planification, la budgétisation, la mise en œuvre, le suivi de la performance et l'évaluation de l'impact des politiques du secteur des transports.
- Procéder à un examen de l'égalité homme/femme des principales institutions du secteur routier en termes de structure, de développement des capacités, de lacunes et de besoins associés.
- Documenter la manière dont l'égalité homme/femme est abordée dans les différentes étapes d'un cycle de projet routier.
- Documenter les enseignements, en prenant en compte les possibilités et les contraintes, ainsi que les bonnes pratiques dans la promotion de l'égalité homme/femme et l'amélioration du statut des femmes dans le secteur routier.
- Décrire un cadre de suivi et d'évaluation [M&E] pour mesurer la performance du secteur routier dans la promotion de l'égalité homme/femme.

Intégration des politiques d'égalité homme/femme

- L'intégration des politiques d'égalité homme/femme est un processus interne et externe visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.
- Considérant que les femmes sont majoritairement défavorisées, l'égalité homme/femme comprend des actions spécifiques pour améliorer leur statut et les amener à un pied d'égalité avec les hommes.

Intégration des politiques d'égalité homme/femme

- En interne: L'égalité homme/femme fait partie intégrante: i] des politiques, des législations, des règlements, des plans et des budgets d'investissements stratégiques; ii] des structures et des systèmes d'information de gestion; iii] de la prise de décision et de la représentation des décideurs, et iv] des capacités et de l'expertise.
- En externe: i] La dimension de l'égalité homme/femme est claire et vérifiable à tous les stades du cycle de l'amélioration des routes : identification, conception, mise en œuvre et supervision, et suivi et évaluation. ii] Les services de transport répondent à la fois aux besoins en matière d'accessibilité et aux schémas de mobilité des femmes et des hommes.

Importance de l'égalité

homme/femme : Argument de l'efficacité

- Les femmes subissent lourdement le poids du transport: 67% des femmes en zones rurales effectuent à pied plus de 30 minutes de marche pour rejoindre une source d'eau potable, une activité qui peut parfois être réalisée plus d'une fois par jour. De même, la distance moyenne parcourue pour recueillir du bois de chauffage est de plus de 4 km.
- La charge de travail des femmes limite leur utilisation des services de santé et d'autres services, ainsi que leur engagement dans le marché du travail.
- Des services d'infrastructure routière et de transport sensibles à l'égalité homme/femme ont le potentiel de changer la répartition du temps des femmes, d'améliorer le rendement de leur travail et de contribuer ainsi à l'efficacité économique et à la croissance.

Importance de l'égalité

homme/femme : Argument de l'efficacité

- Les femmes et les hommes sont les principaux bénéficiaires des investissements dans l'infrastructure et donc leurs besoins en matière d'accessibilité et de mobilité devraient définir [de manière équitable] les normes minimales en matière de développement et d'entretien routier.
- Les femmes et les hommes ont des besoins de transport différents qui doivent être pris en considération [de manière équitable].

Méthodologie

Outils	Participants		Informations obtenues
	F	H	
Examen de la documentation			Cadre de la politique d'égalité homme/femme dans le secteur routier et au niveau national.
Entretiens avec les informateurs principaux	16	51	<u>L'égalité homme/femme en pratique</u> : planification de la route, allocation des ressources, approvisionnement, mise en œuvre, surveillance et rapports.
Groupes de discussions avec les bénéficiaires			Besoins de transport des usagers des routes rurales.
Evaluation institutionnelle	2	45	Capacités en matière d'égalité homme/femme et besoins de formation correspondants.
Enquête de déplacement semi-directif en zone urbaine (ville de Kampala)	99	93	Dimensions d'égalité homme/femme du transport public urbain du point de vue des usagers de la route.

Engagements des politiques d'égalité hommes/femmes au niveau national

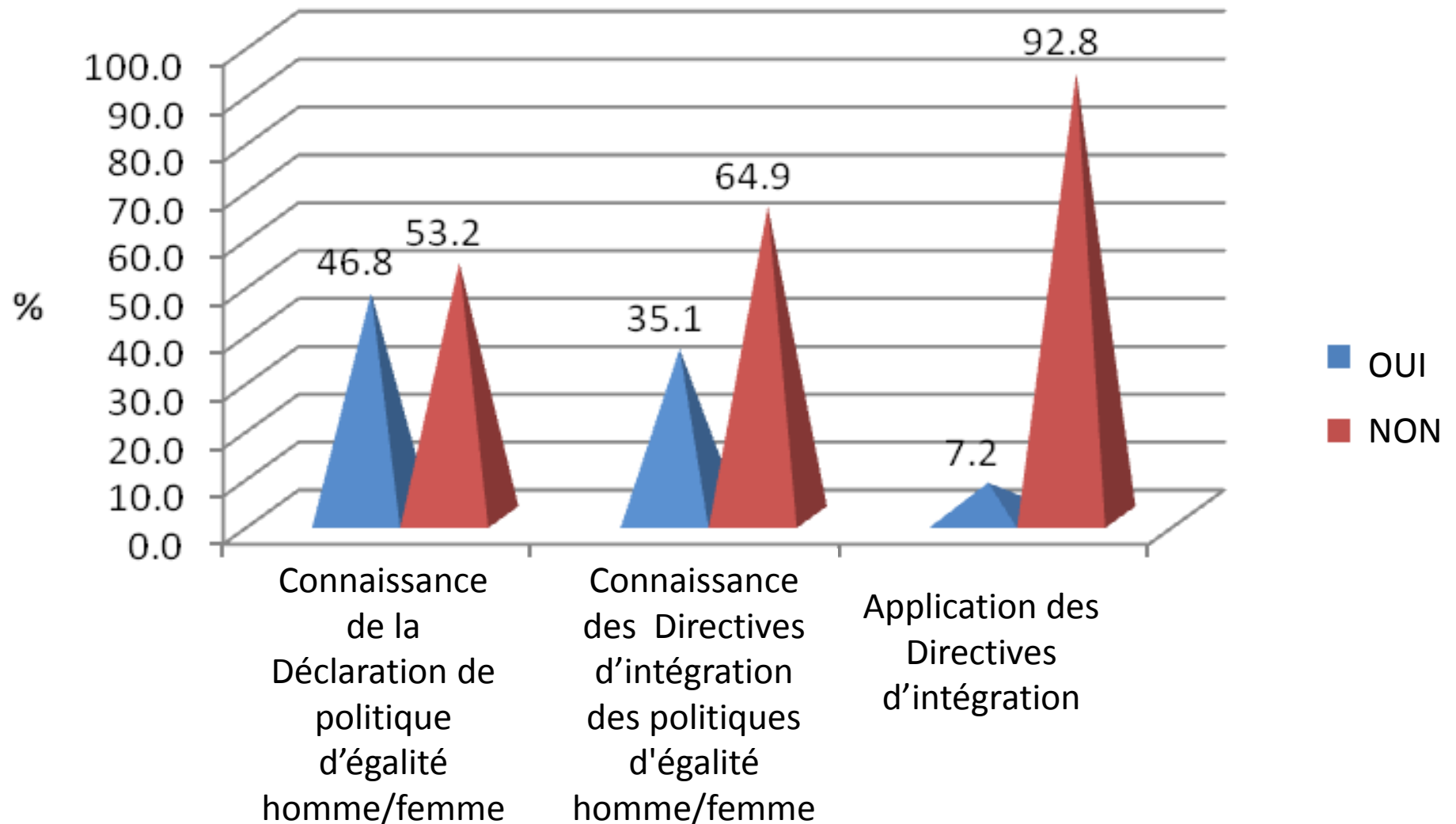
Année	Politique	Pertinence des directives de la politique nationale d'égalité homme/femme pour le secteur routier
1995	Constitution	Discrimination positive pour les femmes dans les institutions du secteur routier.
		Discrimination positive pour les entrepreneurs et les travailleurs femmes dans les projets routiers.
2010	Plan national de développement	Discrimination positive pour les femmes.
1993	Politique de décentralisation	Planification participative et sensibilité ascendante aux aspects d'égalité homme/femme pour le développement et la maintenance de DUCAR (<i>District, Urban and Community Access Roads</i>).
2007	Politique d'égalité homme/femme, Ouganda	Intégrer la dimension de l'égalité homme/femme dans les politiques, la planification, l'allocation des ressources, la gestion / l'entretien des routes, les audits techniques, le suivi de la performance et les rapports des secteurs des transports et de la route.
2006	Loi sur l'emploi	Opportunités d'emploi égales pour les femmes et les hommes.
		Mise en place de mécanismes pour prévenir le harcèlement sexuel dans le milieu du travail.
		60 jours ouvrables de congé maternité payé et sécurité de l'emploi.
		4 jours ouvrables de congés paternité payé.
2011	Lignes directrices d'intégration des politiques d'égalité homme/femme du Ministère de la fonction publique	Au moins 30% de femmes à des postes de direction en 2015.
		Tous les rapports de formations, d'ateliers et de conférences doivent spécifier le genre des participants.
		Utilisation d'un langage sensible à l'égalité homme/femme et inclusif dans tous les documents officiels.
		Agents points focaux actifs pour l'égalité homme/femme dans toutes les institutions.
	Politique fiscale	Intégration de l'égalité homme/femme dans les plans et les budgets dans toutes les institutions du secteur routier.

Politiques d'égalité hommes/femmes dans le secteur routier

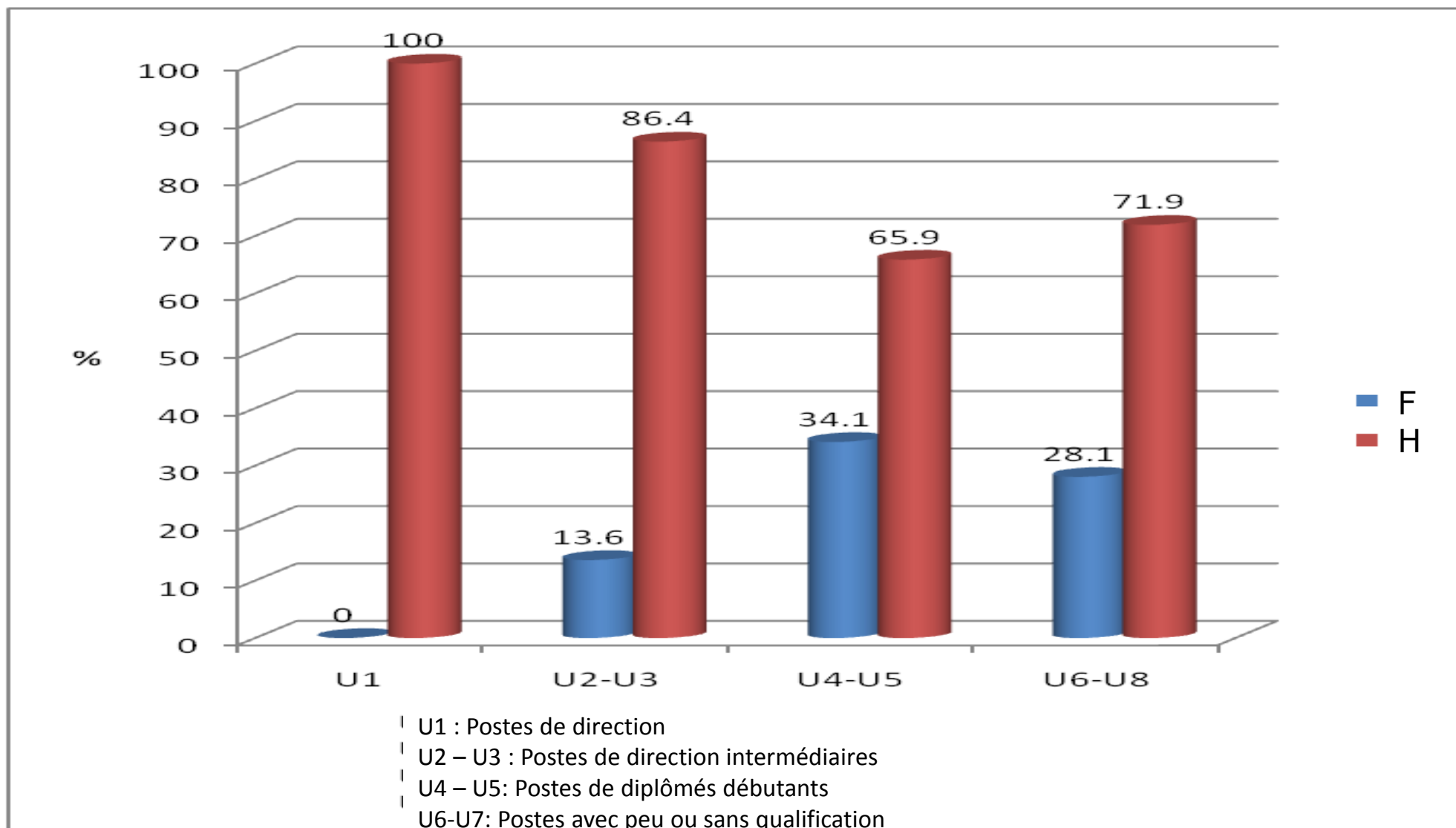


- Déclaration de politique d'égalité homme/femme [2008] – *cadre opérationnel approuvé pour l'intégration de l'égalité homme/femme dans le secteur*
- Directives d'intégration des politiques d'égalité homme/femme [2008] – *application limitée*
- Spécifications générales pour les ouvrages de routes et de ponts – *sensibilité à l'égalité homme/femme dans le développement des routes à l'intention des entrepreneurs*

Connaissance et application de la Déclaration et des Directives sur l'égalité homme/femme



Représentation homme/femme dans les institutions du secteur routier



Appui Banque mondiale / SSATP à la politique d'égalité homme/femme dans le secteur routier en Ouganda

Etude de cas: ségrégation professionnelle dans un projet routier [%]



Catégorie	Femme	Homme
Accueil	81.1	18.0
Administration	34.1	65.9
Revêtement	19.0	81.0
Fondations	16.9	83.1
Terrassement	16.4	83.6
Carrière	14.4	85.6
Sécurité	12.5	87.5
Béton bitumineux	11.7	88.3
Ingénieur résident		
Personnel de soutien	10.5	89.5
Béton	8.9	91.1
Drainage du sous sol	7.7	92.3
Enquête	7.7	92.3
Laboratoire	7.5	92.5
Section de base	7.4	92.6
Atelier	5.6	94.4
Catégories subalternes	2.7	97.3
TOTAL	13.0	87.0

Egalité homme/femme dans les projets routiers



- Résultats inégaux en fonction de l'entrepreneur et du consultant
- Plus grande réussite dans l'intégration de l'égalité homme/femme dans le développement de la route que dans la maintenance
- Stagnation de l'intégration de l'égalité homme/femme et/ou inversion des bénéfices dans les projets nécessitant un travail avec de la main d'œuvre.

Défis pour aborder l'égalité homme/femme dans le secteur routier

Défis	Sondés [%]
Insuffisance des capacités dans le domaine de l'égalité homme/femme	83.0
Insuffisance des financements	51.1
Faible priorité de ce thème dans le secteur	31.9
Attitudes négatives envers ce thème	31.9
Stéréotypes attachés à ce thème	29.8
Non-diffusion des directives	23.4
Faible sensibilisation à ce thème	21.3
Inefficacité du système des points focaux	19.1

Conclusions



- ❑ L'Ouganda possède une politique et un cadre juridique relativement favorables pour promouvoir l'égalité homme/femme
- ❑ Plusieurs mécanismes institutionnels pour la promotion de l'égalité homme/femme et l'amélioration du statut des femmes.
- ❑ Différences confirmées entre les femmes et les hommes aussi bien en zones rurales qu'en zones urbaines en terme de schémas de mobilité et de besoins d'accès.

Conclusions [suite]

- ❑ Les transports en commun et les espaces de déplacements routiers sont affectés par le genre.
- ❑ Des stéréotypes culturels limitent le potentiel des femmes à participer et à bénéficier du secteur routier.
- ❑ Amélioration progressive dans la promotion de l'égalité homme/femme au sein des politiques routières et de la planification des investissements stratégiques, **MAIS** mise en œuvre partielle des engagements.



Conclusions [suite]



- Niveaux inégaux de sensibilisation aux aspects d'égalité homme/femme dans les outils de contrôle des politiques de transport.
- Efficacité de l'intégration compromise par diverses faiblesses institutionnelles et réglementaires.

Bonnes Pratiques

MECANISMES POLITIQUES ET INSTITUTIONNELS

- Engagement politique pour l'égalité homme/femme de l'équipe dirigeante
- Politique d'égalité homme/femme pour le secteur routier
- Directives d'intégration de l'égalité homme/femme correspondant à des ressources et des délais limités
- Égalité homme/femme supervisée par une équipe dirigeante forte et/ou un point focal ayant une position stratégique

Bonnes pratiques: CONCEPTION

- Conception des projets routiers enrichie par une évaluation d'impact social prenant en compte les aspects de l'égalité homme/femme.
- Cadre de suivi et d'évaluation prenant en compte les aspects de l'égalité homme/femme.
- Fonds dédiés alloués aux aspects d'égalité homme/femme des projets routiers.

Bonnes pratiques: PASSATION DE MARCHÉ

- Obligation contractuelle de l'égalité homme/femme.
- Adhésion de la gestion entrepreneuriale, et consultant ayant une bonne compréhension de l'égalité homme/femme.
- Égalité homme/femme comme critère de certification ayant une incidence sur le paiement.
- Plans d'action correspondants aux capacités de financement dans le domaine de l'égalité homme/femme
- Implication des syndicats de travailleurs respectifs pour garantir les droits et l'égalité du travail.

Recommandations

- ❑ Diffuser la Déclaration de politique d'égalité homme/femme et les Directives d'intégration des politiques d'égalité homme/femme d'une manière qui clarifie le concept d'«intégration des politiques d'égalité homme/femme» pour le secteur.
- ❑ Assurer le respect de la Déclaration de politique d'égalité homme/femme par le biais de réglementations et/ou la mise en place d'un mécanisme incitatif.
- ❑ Mettre en place un Groupe de travail sur les politiques de transport et d'égalité homme/femme pour diriger leur intégration.

Recommandations

- ❑ Renforcement des capacités relatives à l'égalité homme/femme pour toutes les institutions du secteur routier.
- ❑ Les principaux indicateurs de performance de toutes les institutions du secteur doivent être ventilée par genre, dès que possible et rendre compte de leur contribution respective à l'égalité homme/femme et à l'amélioration du statut des femmes.
- ❑ Des dispositions sur l'égalité homme/femme devraient être intégrées dans la présélection, les appels d'offres et les documents contractuels et devraient être une somme provisionnelle plutôt qu'un élément quantitatif concurrentiel (par exemple, 1% du coût du projet). La conformité à l'égalité homme/femme devrait être un critère de certification.

Fin

Appui Banque mondiale / SSATP à la
politique d'égalité homme/femme dans le
secteur routier en Ouganda