

RAPPORT FINAL – STRATEGIE ET PLAN D'ACTION D'INTEGRATION DU GENRE

Services de conseil pour la mise en œuvre de cadres réglementaires / techniques harmonisés et de stratégies synthétisées d'énergies renouvelables et d'efficacité énergétique dans la région AfOA-OI

Préparé pour:

Projet de renforcement du marché de l'énergie durable (ESREM) dans la région de l'Afrique orientale, australe et Océan Indien (AfOA-OI)

Financé par l'Union européenne

Par :

En association avec :

Multiconsult

ECONOLER

CPCS Réf: 19497
June 2, 2022

www.cpcs.ca

Services de conseil pour mettre en œuvre des cadres réglementaires / techniques harmonisés et des stratégies synthétisées d'énergies renouvelables et d'efficacité énergétique dans la région AfOA-OI

La présente tâche servira à soutenir le Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA), la Communauté Est-Africaine/Communauté de l'Afrique de l'Est (EAC), l'Autorité Intergouvernementale pour le Développement (IGAD), la Commission de l'Océan Indien (COI) et la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) dans leurs efforts visant à promouvoir le développement d'un marché régional durable de l'énergie dans la région Afrique orientale et australe & océan Indien (AfOA-OI).

Rapport final

Ce rapport présente une stratégie et un plan d'action d'intégration du genre 2022-2031 visant à accroître la participation des femmes à la planification et à la mise en œuvre de projets, de programmes et de politiques d'accès à l'énergie, d'énergies renouvelables et d'efficacité énergétique dans la région AfOA-OI.

Remerciements

L'équipe du CPCS exprime sa reconnaissance aux nombreuses parties prenantes consultées, en particulier l'équipe du Projet ESREM.

Opinions et limitations

Sauf indication contraire, les opinions exprimées ici sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les vues du COMESA, de l'EAC, de l'IGAD, de la COI ou de la SADC.

Le CPCS **déploie des efforts soutenus pour valider les données obtenues auprès de tiers, mais le CPCS ne peut garantir l'exactitude de toutes les données.**

Clause de confidentialité

Le rapport contient des éléments jugés commercialement sensibles et / ou confidentiels. Ce document ne peut être partagé avec des tiers **sans l'accord écrit préalable de l'ESREM.**

Contact

Les questions et commentaires sur ce rapport peuvent être adressés à :

Anirudh (Rudy) Gautama
Project Manager
Courriel: agautama@cpcs.ca

Source de l'image de couverture et celle ci-dessous : Coupes d'une murale de 40 pieds au siège de CPCS à Ottawa, peinte par l'artiste torontois Mike Parsons

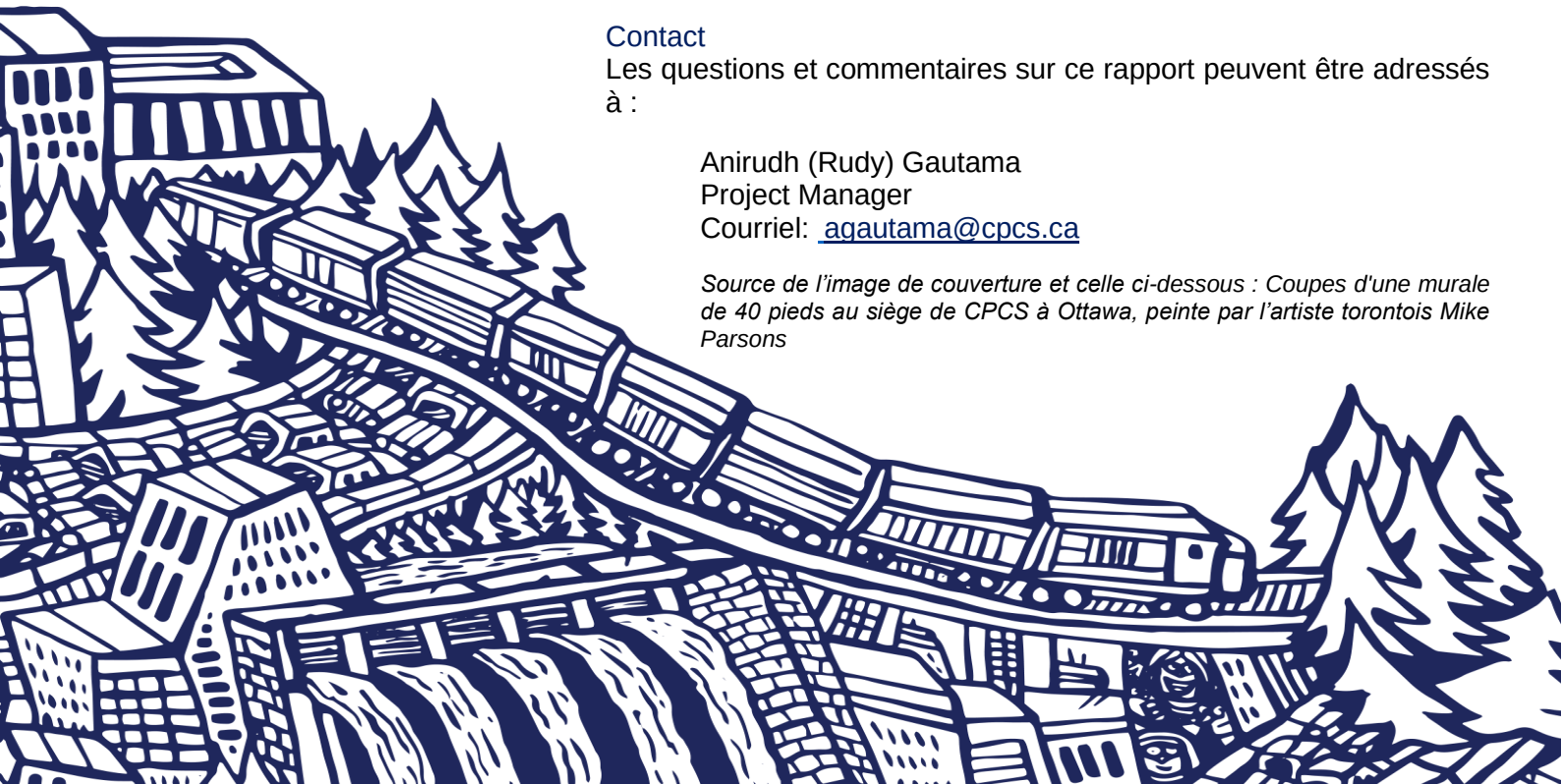


Table des matières

Acronymes / Abbréviations iii

1 Introduction 1-1

1.1 Analyse du contexte et de la situation 1-2

1.2 Objectifs 1-3

2 Principale agence d'exécution et interaction avec les parties prenantes 2-5

2.1 Au niveau régional 2-5

2.1.1 Comités directeurs régionaux 2-5

2.1.2 Équipes en charge de la mise en œuvre 2-5

2.2 Au niveau national 2-6

3 Cadre stratégique d'action 3-7

3.1 Objectif 1: Institutionnel – Renforcement des politiques énergétiques régionales et nationales sensibles au genre 3-7

3.1.1 Sous-Objectif1.1: Assurer un cadre institutionnel et organisationnel solide pour la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action aux niveaux régional et national 3-7

3.1.2 Sous-Objectif 1.2 Veiller à ce que les agences nationales de mise en œuvre disposent des capacités et des connaissances nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action d'intégration du genre 3-8

3.1.3 Sous-Objectif 1.3 Développer un cadre de politique énergétique sensible au genre 3-10

Activité 1.3.1 Assister les pays de l'AfOA-OI à élaborer, adopter et mettre en œuvre une politique énergétique nationale sensible au genre (PENSG) 3-10

3.2 Objectif 2 : Fournisseurs de services – Améliorer les possibilités d'emploi pour les femmes dans la main-d'œuvre du secteur de l'énergie 3-13

3.2.1 Sous-Objectif 2.1: Recueillir des données sur l'engagement des femmes dans la main-d'œuvre du secteur de l'énergie 3-13

3.2.2 Sous-Objectif 2.2: Travailler avec les fournisseurs de services pour promouvoir les possibilités d'emploi pour les femmes 3-14

3.3 Objectif 3: Société – Remettre en question les normes culturelles et les stéréotypes de genre et promouvoir l'inscription des femmes dans les programmes de sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM) 3-15

3.3.1 Sous-Objectif 3.1 Remettre en question les normes culturelles et les stéréotypes de genre qui empêchent les femmes de s'engager dans le secteur de l'énergie 3-15

3.3.2 Sous-Objectif 3.2 Promouvoir l'engagement des femmes et des filles dans les domaines de l'éducation liés à l'énergie 3-16

4 Calendrier de mise en œuvre 4-18

Annexe A Évaluation des capacités des CER 19

Liste des tableaux

Tableau 1-1 Obstacles à l'intégration du genre dans le secteur de l'énergie des pays de l'AfOA-OI 1-2
Tableau 1-2 Domaines d'intervention..... 1-3
Tableau 3-1 Structure de l'outil d'élaboration de politiques énergétiques sensibles au genre .. 3-11

Acronymes / Abbréviations

Acronyme	Définition
COMESA	Marché commun de l'Afrique orientale et australe
COI	Commission de l'Océan Indien
OSC	Organisation de la société civile
AfOA-OI	Afrique orientale et australe & océan Indien (AfOA-OI).
ENERGIA	Réseau International sur le Genre et l'Energie durable
PFG	Point focal genre
PESG	Politique énergétique sensible au genre
PAIG	Plans d'action institutionnels sur le genre
S&E	Suivi et évaluation
ME	Ministère de l'Énergie
MF	Ministère de la Femme
BNS	Bureau national des statistiques
NIE	Institution nationale de mise en œuvre
CDN	Comité directeur national
ARÉFOA	Association des régulateurs de l'énergie de l'Afrique orientale et australe
CER	Communautés économiques régionales
CDR	Comité directeur régional
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SE4ALL	Énergie durable pour tous
STIM	Science, technologie, ingénierie et mathématiques
EBF	Évaluation des besoins de formation

1 Introduction

Ce rapport est préparé sous l'autorité du contrat signé entre l'Association régionale des régulateurs de l'énergie de l'Afrique orientale et australe (ARÉFOA), une agence du Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA), et CPCS Transcom International Limited (CPCS) , le 11 mai 2020, pour fournir de services de conseil pour « mettre en œuvre des cadres réglementaires / techniques harmonisés et des stratégies synthétisées d'énergies renouvelables et d'efficacité énergétique dans la région AfOA-OI ».

L'objectif général du projet est de renforcer le marché régional de l'énergie durable dans la région de l'Afrique orientale et australe & océan Indien (AfOA-OI), propice à l'investissement et à la promotion du développement durable. Le projet s'inscrit dans le cadre de l'Agenda 2063 de l'Union africaine et de l'Agenda 2030 des Nations Unies et contribue principalement à la réalisation progressive de l'objectif 7 des Objectifs de développement durable (ODD) consistant à garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable. Il favorise également les progrès vers l'objectif 5 qui est de parvenir à l'égalité des genres et à l'autonomisation des filles et des femmes, l'objectif 9 est de bâtir des infrastructures résilientes, de promouvoir une industrialisation inclusive et durable et de favoriser l'innovation, et l'objectif 12 de garantir des modes de consommation et de production durables.

Ce projet vise à soutenir le COMESA, l'EAC, l'IGAD, la COI et la SADC dans leurs efforts pour atteindre les objectifs spécifiques à long terme suivants, liés à l'égalité des genres :

- Élaborer des mesures visant à promouvoir le commerce régional et intrarégional de l'électricité dans la région AfOA-OI qui renforce la sécurité énergétique et la compétitivité des industries de la région, qui tient compte de la durabilité environnementale et promeut les questions de genre dans le domaine de l'énergie. (Volet de travail A)
- Élaborer une stratégie régionale pour promouvoir et assurer une participation accrue des femmes et l'égalité des genres dans le domaine de l'énergie durable qui soutiendra les cibles de l'objectif de développement durable n ° 7. (Volet de travail C)

Le résultat du projet est une stratégie et un plan d'action d'intégration du genre 2022-2031 visant à accroître la participation des femmes à la planification et à la mise en œuvre de projets, de programmes et de politiques d'accès à l'énergie, d'énergies renouvelables et d'efficacité énergétique dans la région AfOA-OI. En mai 2021, une évaluation sensible au genre du cadre de la politique énergétique de cinq pays de la région AfOA-OI (Kenya, Madagascar, Afrique du Sud, Tanzanie et Zambie) (ci-après dénommée « 2021 Energy Policy Gender Assessment ») a été réalisée. Elle a analysé à la fois le processus de conception du cadre de politique énergétique (capacités d'intégration du genre au niveau national) et le contenu du cadre politique existant (le niveau de sensibilité au genre des politiques énergétiques). Cette évaluation sert de référence et d'évaluation des besoins pour la stratégie et le plan d'action d'intégration du genre.

Ce document utilise les termes ministère de l'Energie (ME) et ministère de la Femme (MF) pour désigner les entités nationales en charge de l'énergie et de la femme. Il utilise également le terme Point Focal Genre (GFP) pour désigner l'unité genre/la personne de contact en charge du genre au sein du ministère dans les pays ciblés. Ce choix terminologique a été fait pour des raisons d'homogénéité et de clarté.

1.1 Analyse du contexte et de la situation

L'évaluation sensible au genre de la politique énergétique de cinq pays de la région AfOA-OI (Kenya, Madagascar, Afrique du Sud, Tanzanie et Zambie) a révélé de grandes disparités concernant le niveau de sensibilité au genre du cadre de politique énergétique des pays AfOA-OI – certains pays ont élaboré des documents de politique de genre spécifiques au secteur de l'énergie et d'autres présentent un cadre de politique énergétique insensible de genre. L'étude a mis en évidence quelques obstacles à l'intégration de la dimension genre dans le secteur de l'énergie de l'AfOA-OI, comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 1-1 Obstacles à l'intégration du genre dans le secteur de l'énergie des pays de l'AfOA-OI

Thèmes	Constatations et obstacles
Structure et capacité institutionnelles	Bien que les ministères de l'énergie présentent des taux relativement élevés de femmes dans l'effectif total (35 % à 47 %), la proportion de personnel féminin tend à diminuer au niveau des postes exerçant des responsabilités décisionnelles et des postes techniques. La promotion de la diversité des genres à tous les niveaux des principales institutions impliquées dans le secteur de l'énergie devrait être une priorité, afin de garantir que différentes opinions soient représentées dans l'élaboration des politiques.
	De nombreux pays ont intégré le genre dans le ME grâce à l'existence de points focaux genre (GFP). Bien qu'il s'agisse d'un bon début, il est essentiel de s'assurer que la description de poste du GFP précise les tâches liées au genre et un mandat d'intervention dans la formulation ou la planification des politiques/programmes afin qu'il bénéficie du pouvoir de persuasion et de prise de décision au sein du ministère, ait suffisamment de ressources financières et humaines, dispose de capacités suffisantes en matière de genre et collabore directement avec le ME.
	La sensibilisation et les capacités en matière d'égalité des genres sont faibles parmi le personnel des principales parties prenantes impliquées dans le secteur de l'énergie. Des initiatives récurrentes de renforcement des capacités en matière d'intégration du genre devraient être mises en œuvre dans tous les pays afin de s'assurer que les politiques et les programmes sont sensibles au genre.
	Absence d'un système satisfaisant de suivi des affectations budgétaires pour les activités liées à l'intégration du genre dans le secteur de l'énergie au niveau national, rendant impossible le suivi et la déclaration des dépenses.
Reconnaissance des rôles et des besoins des femmes dans le cadre politique	L'accès à l'énergie doit suivre une approche à trois volets selon laquelle l'énergie est nécessaire pour répondre aux besoins des ménages, des travailleurs et des collectivités. Une définition tronquée de l'énergie limite les avantages de développement socio-économique associés à l'accès à une énergie propre et moderne, en particulier pour les femmes et les autres groupes vulnérables.
	Peu de pays ont une politique spécifiquement dédiée à la cuisine propre. Les approches sensibles au genre doivent être appliquées de manière adéquate dans les programmes, les projets et les plans en tant que mécanismes d'autonomisation des femmes dans les utilisations productives de l'énergie. Les hommes ont tendance à se livrer à des activités productives lourdes à base d'électricité (soudure, réparation automobile, scieries, etc.), tandis que les femmes se livrent souvent à des

Thèmes	Constatations et obstacles
	activités où elles ont besoin de combustibles de cuisine ou thermiques. La faible priorité accordée à la cuisson propre et à l'énergie thermique, ainsi que l'accent mis sur les interventions liées à l'électricité, sont plus susceptibles d'avantager les hommes que les femmes.
Données ventilées par sexe	Dans tous les pays, on manque de données actualisées sur l'emploi dans le secteur et sur les impacts différentiels de l'accès et de l'utilisation de l'énergie sur les femmes et les hommes, ce qui entrave l'élaboration de politiques et de programmes énergétiques sensibles au genre. De nouvelles données sont nécessaires pour estimer les besoins énergétiques différenciés des hommes et des femmes des milieux ruraux et urbains au niveau individuel et des ménages, y compris pour la génération de revenus et les services communautaires.
	Les données ventilées par sexe doivent être référencées dans le cadre politique afin de documenter clairement les écarts entre les genres, les défis et les opportunités.
Suivi et évaluation	Aucun des pays évalués n'avait prévu de système complet de suivi et d'évaluation (S&E) avec des indicateurs sensibles au genre. L'absence d'objectifs sexospécifiques réduit la possibilité et la nécessité d'inclure les questions de genre dans le suivi et l'évaluation. Par conséquent, l'intégration du genre parmi les différentes parties prenantes et la production de rapports sur les objectifs en matière de genre demeurent difficiles.

1.2 Objectifs

La stratégie et le plan d'action d'intégration du genre de l'AfOA-OI répondent directement aux conclusions de l'analyse de genre décrite dans la section précédente et à d'autres obstacles communs liés au genre spécifiques au secteur de l'énergie en Afrique subsaharienne. L'approche regroupe les enjeux identifiés en trois domaines d'intervention clés (institutionnels, prestataires de services - tels que le ministère de l'Énergie et le service public d'électricité, et la société), avec des objectifs généraux pour chacun :

Tableau 1-2 Domaines d'intervention

Domaines d'intervention	Enjeu régional et objectif global	
Institutionnel	Problème	Tous les pays de l'EA-SA-IO n'ont pas de cadre politique qui répond aux besoins énergétiques pratiques et productifs des femmes ; et qui favorise leur participation à la chaîne de valeur de l'énergie. L'absence de de données ventilées par sexe empêche l'élaboration de politiques et de programmes énergétiques sensibles au genre.
	Objectif stratégique	Renforcer les politiques énergétiques régionales et nationales sensibles au genre qui répondent aux besoins énergétiques pratiques et productifs des femmes et favorisent leur participation à la chaîne de valeur de l'énergie. Mettre en place un solide système de collecte de données
Fournisseurs de services	Problème	La proportion de personnel féminin est faible au niveau des postes à responsabilités décisionnelles et dans les postes techniques.

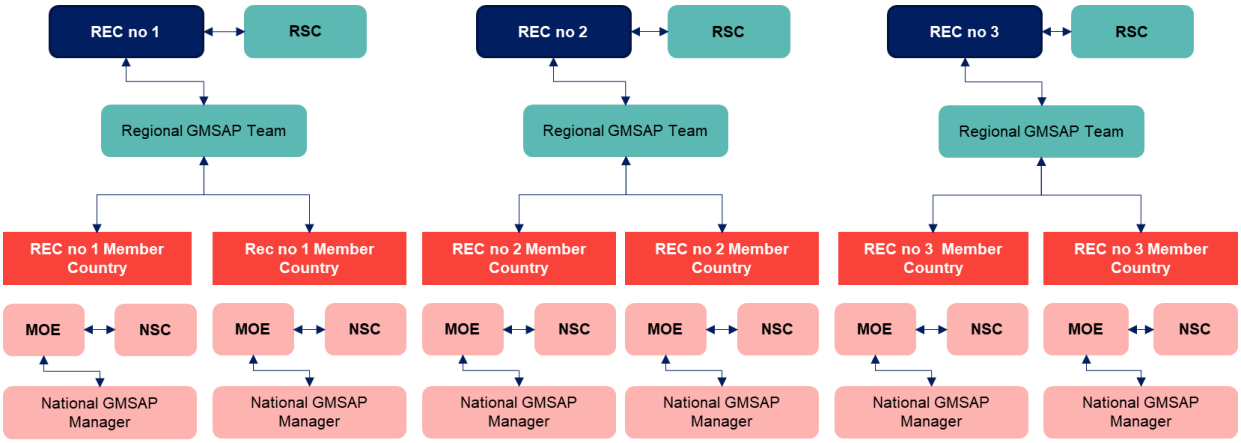
Domaines d'intervention	Enjeu régional et objectif global	
	Objectif stratégique	Promouvoir la diversité des genres à tous les niveaux des principaux fournisseurs de services énergétiques, afin de s'assurer que les différentes opinions sont représentées dans la prise de décision et l'élaboration des politiques.
Sociéte	Problème	Les femmes et les filles ne sont pas encouragées à postuler un emploi dans les carrières traditionnellement dominées par les hommes dans le secteur de l'énergie
	Objectif stratégique	Promouvoir l'inscription des femmes aux programmes de sciences, de technologie, d'ingénierie et de mathématiques (STIM).

En lien avec cet ensemble d'objectifs, les résultats à long terme recherchés par la stratégie décrite dans le présent document sont de **contribuer à intégrer l'égalité des genres dans le secteur de l'énergie de la région AfOA-OI afin d'autonomiser les femmes avec des opportunités de carrière et de génération de revenus accrues et un accès amélioré à l'énergie**.

2 Principale agence d'exécution et interaction avec les parties prenantes

La présente section développe les structures recommandées pour mettre en œuvre la stratégie et le plan d'action d'intégration du genre 2022-2031 aux niveaux régional et national. La structure de mise en œuvre est présentée dans la figure ci-dessous.

Figure 2-1 Structure de mise en œuvre proposée aux niveaux régional et national



2.1 Au niveau régional

Les CER seront responsables de la mise en œuvre de la stratégie dans la région de leurs pays membres. Une évaluation des capacités de trois CER (fournie à l'annexe I) montre que les équipes responsables du genre des CER disposent de ressources et de capacités limitées pour mettre en œuvre la stratégie et le plan d'action d'intégration du genre (SPAIG). Ainsi, la division en charge de l'énergie devrait superviser la mise en œuvre de la SPAIG en étroite collaboration avec l'unité chargée du genre.

2.1.1 Comités directeurs régionaux

Des comités directeurs régionaux (CDR) devraient être établis et présidés par les CER. L'objectif du CDR est d'assurer la supervision de la mise en œuvre du programme, de la coordination entre les participants régionaux et nationaux et d'assurer les liens pertinents et la complémentarité avec les initiatives et les parties prenantes externes. La composition de chaque CDR sera adaptée à la situation régionale. Les représentants devant siéger aux CDR pourraient inclure des associations régionales de services publics d'électricité (EAPP, AMEU), des réseaux spécialisés dans le genre et l'énergie (par exemple ENERGIA), des partenaires de développement (USAID, Banque mondiale, agences des Nations Unies, etc.), les principales universités, SACREE, EACREEE, etc.

2.1.2 Équipes en charge de la mise en œuvre

Une équipe de personnel permanent chargée de la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action d'intégration du genre sera établie au sein de chaque CER (ci-après les « équipes

régionales de mise en œuvre de la SPAIG). Les experts doivent comprendre 1 gestionnaire, 1 expert en matière de genre et 1 expert en S&E.

2.2 Au niveau national

Dans chaque pays, le ministère de l'Énergie (ME) agira en tant qu'institution nationale de mise en œuvre chargée de superviser la mise en œuvre des activités au niveau national. Le ministère de l'Énergie devrait établir un comité directeur national (CDN). Ci-dessous une liste non exhaustive des institutions recommandées pour siéger au CDN :

- Ministère de la Femme (MF)
- Bureau national des statistiques (BNS)
- Service public de l'électricité
- Ministère de l'Éducation/ université principale
- Organisations de la société civile (OSC)

Une collaboration étroite entre le ME et le MF est particulièrement importante pour assurer une mise en œuvre efficace de la stratégie et du plan d'action d'intégration du genre.

Le ministère de l'Énergie (ME) désignera un membre du personnel à plein temps pour gérer et superviser la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action d'intégration du genre (ci-après appelé le « gestionnaire national de la SPAIG ») et coordonner la contribution du CDN. Ce fonctionnaire peut être le point focal genre (GFP) dans les pays où ce poste existe déjà. La description de poste du GFP doit préciser son rôle de chef de file dans la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action d'intégration du genre et préciser les tâches liées au genre et le mandat d'intervenir dans la formulation ou la planification des politiques/programmes afin qu'il puisse jouir de pouvoir de persuasion et de décision dans le ministère. Le GFP doit également disposer de compétences suffisantes en matière de genre et de ressources financières et humaines adéquates pour accomplir toutes ses tâches.

3 Cadre stratégique d'action

La présente section porte sur un cadre d'action de haut niveau pour chacun des trois objectifs stratégiques. La stratégie et le plan d'action doivent être utilisés comme un cadre de haut niveau proposant diverses activités qui contribueront à l'intégration du genre dans le secteur de l'énergie à l'aide d'une approche à plusieurs niveaux (institutionnel, prestataires de services/entreprises et société/communauté). Chaque membre de l'AfOA-OI sera libre d'adapter la stratégie et le plan d'action d'intégration du genre à son contexte national et aux progrès réalisés en matière d'égalité des genres en sélectionnant les activités prioritaires et en décidant de son propre plan d'action national.

3.1 Objectif 1: Institutionnel – Renforcement des politiques énergétiques régionales et nationales sensibles au genre

3.1.1 Sous-Objectif1.1: Assurer un cadre institutionnel et organisationnel solide pour la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action aux niveaux régional et national

Activité 1.1.1 Établir une structure de mise en œuvre au niveau régional et assurer le renforcement continu des capacités

Comme point de départ, il est important que les structures institutionnelles et organisationnelles soient en place pour faciliter et guider la mise en œuvre efficace de cette stratégie. L'action initiale consiste à mettre en place une équipe de mise en œuvre au sein de chaque CER (COMESA, COI, EAC et IGAD SADC) (ci-après les « équipes régionales de mise en œuvre du SPAIG ») avec des mécanismes de responsabilité et de rapport clairement définis. Les équipes de mise en œuvre doivent comprendre un gestionnaire, des experts en genre et des experts en S&E. Les premières tâches à effectuer par l'équipe de mise en œuvre comprennent :

1. Élaborer un plan de mobilisation des ressources (PMR) afin d'identifier et trouver des sources de financement au niveau national pour assurer une approche de mise en œuvre durable et dirigée par les pays.

2. Concevoir un plan d'intégration du genre et de renforcement des capacités pour assurer l'expertise continue et pertinente en matière de genre et d'énergie au sein des organisations régionales chargées de la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action d'intégration du genre

Un comité directeur régional (CDR) devrait être établi dans chaque région pour superviser la mise en œuvre continue de la stratégie. Le rôle du CDR est d'assurer les liens et la complémentarité avec d'autres initiatives relatives au genre et/ou à l'énergie.

Activity 1.1.2 Désigner la structure de mise en œuvre au niveau national et adapter la stratégie et le plan d'action à chaque pays

Le ministère de l'Energie (ME) jouera le rôle d'institution nationale chargée de superviser la mise en œuvre des activités au niveau national. Le ME devrait établir un comité directeur national. Ci-dessous une liste non exhaustive des établissements recommandés pour siéger au CDN :

- Ministère de la femme
- Bureau national des statistiques (BNS)
- Service public de l'électricité

- Ministère de l'Éducation/ université principale
- Organisations de la société civile (OSC)

Il est particulièrement importante que les ME et MF travaillent de concert pour assurer une mise en œuvre efficace de la stratégie et du plan d'action d'intégration du genre.

Le ministère de l'Énergie (ME) désignera un membre du personnel à plein temps pour gérer et superviser la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action d'intégration du genre (ci-après appelé le « gestionnaire national de la SPAIG ») et coordonner la contribution du CDN. Ce fonctionnaire peut être le point focal genre (GFP) dans les pays où ce poste existe déjà. La description de poste du GFP doit préciser son rôle de chef de file dans la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action d'intégration du genre et préciser les tâches liées au genre et le mandat d'intervenir dans la formulation ou la planification des politiques/programmes afin qu'il puisse jouir de pouvoir de persuasion et de décision dans le ministère. Le GFP doit également disposer de compétences suffisantes en matière de genre et de ressources financières et humaines adéquates pour accomplir toutes ses tâches.

Les CDN devraient ensuite examiner la stratégie et le plan d'action régionaux d'intégration du genre, identifier les activités dont ils ont besoin pour mettre en œuvre et concevoir leur stratégie et leur plan d'action nationaux d'intégration du genre, en harmonie avec les structures et les initiatives nationales existantes ou prévues.

3.1.2 Sous-Objectif 1.2 Veiller à ce que les agences nationales de mise en œuvre disposent des capacités et des connaissances nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action d'intégration du genre

Activité 1.2.1 Effectuer une évaluation des besoins en formation des agences nationales de mise en œuvre

L'évaluation de la politique énergétique en matière de genre a montré que la sensibilisation et la capacité en matière d'égalité des genres sont faibles parmi le personnel des principales parties prenantes impliquées dans le secteur de l'énergie. Tous les pays doivent mener des initiatives récurrentes de renforcement des capacités sur l'intégration du genre pour garantir que les politiques et les programmes sont sensibles au genre. L'équipe régionale de mise en œuvre établi dans cinq CER doit effectuer une évaluation des besoins en formation (EBF) des principales parties prenantes qui seront impliquées dans la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action nationaux d'intégration du genre. L'objectif serait de fournir une analyse approfondie des capacités de planification énergétique, des technologies et besoins énergétiques, de la budgétisation sensible au genre et de l'intégration du genre. Les aspects suivants doivent être couverts par l'EBF :

- Sensibilisation à l'intégration du genre et les capacités au sein du ministère de l'Énergie et de la compagnie d'électricité ;
- Sensibilisation et compréhension de l'énergie (technologies, besoins énergétiques, planification, etc.) au Ministère de la femme;
- Compréhension, par le ME et le MF, de la stratégie et du plan d'action nationaux d'intégration du genre et des activités prévues au niveau national;
- Sensibilisation et capacité du BNS à collecter des données ventilées par sexe sur l'énergie, l'emploi, le développement économique, etc.

Activité 1.2.2 Élaborer et mener un programme régional de formation et de sensibilisation au genre et à l'énergie dans chaque pays participant

Sur la base des résultats de l'évaluation des besoins en formations de l'activité 1.2.1 développée précédemment, les équipes de mise en œuvre au sein des CER élaboreront un programme de formation et de sensibilisation sur le genre et l'énergie sur mesure. Le programme sera développé de manière à pouvoir être adapté aux différents contextes nationaux, avec deux volets ciblant différents groupes de parties prenantes et besoins en formation :

1. Formation sur l'intégration du genre adaptée aux acteurs de l'énergie (ME et services publics d'électricité), visant à renforcer les capacités sur les concepts d'égalité des genres liés à l'énergie
2. Formation sur l'énergie adaptée aux acteurs du genre (MF, groupes clés de la société civile), visant à introduire les concepts énergétiques clés et comment les technologies et les services peuvent affecter l'accès des femmes aux ressources et aux opportunités

Idéalement, les représentants des ME aideraient la SPC à dispenser la formation aux acteurs de l'énergie et vice versa. Une caractéristique unique de cette formation sera le développement de liens entre les ME et les MF, favorisant ainsi une collaboration qui s'avérera importante pour une mise en œuvre efficace des stratégies et des plans d'action nationaux d'intégration du genre.

En s'appuyant sur les outils et manuels existants sur le genre, l'énergie et le changement climatique en Afrique subsaharienne et dans les pays en développement (voir l'encadré ci-dessous pour les recommandations), l'équipe de mise en œuvre élaborera une suite complète de supports et de produits de formation. De nouveaux supports tels que des lignes directrices, des notes d'orientation, des listes de contrôle, des fiches d'information et des études de cas de la région sur le genre et l'énergie viendront complétés les trousses d'outils existantes pour la formation. Les outils et les stratégies de formation devraient comprendre la formation des formateurs, des manuels de formation, des présentations vidéo enregistrées, etc.

- **Encadré 1 : Exemples de ressources de renforcement des capacités sur le genre et l'énergie**
- ESMAP, Egalité en Genre et Énergie, Cours d'apprentissage en ligne. Disponible en ligne : https://esmap.org/node/56954
- ENERGIA, Manuel de formation sur l'intégration du genre, Programme de promotion des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique.. Disponible en ligne : https://www.energia.org/publications/training-manual-on-gender-mainstreaming-promotion-of-renewable-energy-and-energy-efficiency-programme/
- Ministère de l'Énergie du Mozambique/ ENERGIA, Intégration du genre dans le secteur de l'énergie. Manuel de formation. Disponible en ligne : https://www.energia.org/publications/mainstreaming-gender-in-the-energy-sector-training-manual/
- ENERGIA/ OLADE, Guide sur le genre et l'énergie pour les formateurs et gestionnaires de politiques et de projets publics. Disponible en ligne : http://biblioteca.olade.org/opac-tmpl/Documentos/old0370.pdf
- PNUD/Global Gender and Climate Alliance (GGCA), Genre et énergie, Développement des capacités – Module de formation. Disponible en ligne https://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Gender%20and%20Environment/Training-Module-Gender-and-Energy.pdf

Le programme de renforcement des capacités sera conçu pour assurer des impacts durables et des prestations régulières de sessions de formation, renforcées par la diffusion périodique de produits de connaissances thématiques qui sont assidûment mis à jour. Les connaissances qui doivent être couvertes dans chaque volet de formation sont brièvement détaillées ci-dessous et devront être confirmées par l'EBF.

Session 1 - Renforcement des capacités du ME et des services publics d'énergie

Le premier volet de formation sera destiné à ceux qui travaillent directement dans le domaine de l'énergie et visera à renforcer les capacités d'intégration du genre, de budgétisation sensible au genre et de S&E des ministères de l'Énergie et des services publics d'électricité. Plus précisément, le programme vise à couvrir l'intégration du genre dans les politiques et programmes ainsi que dans tous les aspects pertinents du travail (gestion des ressources humaines, création d'un environnement de travail inclusif, etc.). Le ME et la direction des services publics d'électricité travaillant en coordination doivent s'assurer que la formation soit dispensée annuellement et qu'elle soit obligatoire pour chaque nouvel employé.

Session 2 - Renforcement des capacités des acteurs du genre (MF et société civile)

Les ministères de la femme et les organisations de la société civile doivent développer un programme spécifique de renforcement des capacités couvrant les concepts énergétiques. L'objectif du programme est de renforcer les liens entre le genre et l'énergie, ainsi que de sensibiliser davantage au cadre de la politique énergétique, aux technologies énergétiques, à la chaîne de valeur et aux opportunités économiques pour les femmes.

Session 3 – Session collaborative avec le ME et le MF

Une fois que les participants des ME auront organisé une formation de base sur l'intégration du genre et que les participants des MF auront suivi leurs sessions sur l'énergie, les participants des deux ministères seront réunis pour une formation combinée sur le genre dans le secteur de l'énergie et sur le contenu et la mise en œuvre de la stratégie et plan d'action d'intégration du genre, créant un espace de soutien et de compréhension mutuels et favorisant les opportunités de collaboration future.

3.1.3 Sous-Objectif 1.3 Développer un cadre de politique énergétique sensible au genre

Activité 1.3.1 Assister les pays de l'AfOA-OI à élaborer, adopter et mettre en œuvre une politique énergétique nationale sensible au genre (PENSG)

L'évaluation sensible au Genre de la politique énergétique a montré que certains cadres de politique énergétique dans la région ne tiennent pas compte des rôles et des besoins énergétiques spécifiques aux femmes et utilisent une définition très étroite de l'accès à l'énergie qui ne respecte pas les normes internationales. En s'appuyant à la fois sur les résultats de l'évaluation de la politique énergétique sur le genre comme point de départ et sur l'évaluation des besoins en formation réalisée dans le cadre de l'activité 1.2.1, cette activité favorisera le fait que toutes les nouvelles politiques énergétiques élaborées au cours de la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action d'intégration du genre tiennent compte de la dimension de genre. L'évaluation sensible au Genre de la politique énergétique propose un outil complet mais

pragmatique et convivial permettant aux gouvernements d'effectuer leur propre analyse et d'élaborer leurs politiques. L'outil est divisé en deux composantes principales pour évaluer les deux causes de l'aveuglement des politiques énergétiques envers le genre, notamment (1) les capacités d'intégration du genre au niveau national, et (2) le processus d'élaboration d'une PENSG. Chaque composante est ensuite décomposée en plusieurs conditions habilitantes (voir tableau ci-dessous)

Tableau 3-1 Structure de l'outil d'élaboration de politiques énergétiques sensibles au genre

Composante	Conditions habilitantes
1. Capacités d'intégration du genre au niveau national	a. Le pouvoir décisionnel
	b. Données ventilées par genre
	c. Législation sur l'égalité des genres et engagement politique
	d. Appui institutionnel, responsabilisation et engagement financier
2. Processus d'élaboration d'une PENSG et du contenu de la politique	e. Reconnaissance des rôles, des connaissances et des besoins énergétiques des femmes
	f. Participation
	g. Données ventilées par sexe
	h. Planification énergétique intégrée
	i. Suivi et évaluation

Bien qu'il ne soit pas nécessaire de réunir toutes les conditions favorables pour développer une PENSG, plus les conditions sont remplies, plus les chances de réussite sont élevées. La conception et l'adoption d'une PENSG se poursuivront pendant la mise en œuvre décennale de la stratégie et du plan d'action d'intégration du genre. Cette activité doit être entreprise chaque fois qu'un pays doit mettre à jour une politique liée à l'énergie ou au climat. Les meilleures pratiques des pays de l'AfOA-OI devraient être présentées à d'autres pays (voir encadré 2).

Encadré 2 : Bonnes pratiques liées aux politiques énergétiques sensibles au genre dans les pays de l'AfOA-OI

La politique du Kenya en matière de genre dans le secteur de l'énergie, adoptée en 2019, a transformé le cadre de la politique énergétique du pays. Développée par Practical Action et ENERGIA, la politique vise à prendre en compte les besoins des hommes et des femmes à travers une analyse de genre et l'intégration de ces besoins dans la planification énergétique et à renforcer les capacités institutionnelles pour l'intégration du genre comme base pour la formulation de projets sensibles au genre et la mise en œuvre et l'évaluation de l'impact de tous les projets énergétiques au Kenya. La politique est intersectionnelle car elle cible également les jeunes et les personnes handicapées.

En 2018, **un plan d'action SEforALL pour l'égalité des genres (GAP**) a été élaboré en 2018 dans le cadre du programme d'action SEforALL de la Tanzanie. Le GAP a été élaboré par le groupe de travail technique composé du ministère de l'Energie, de l'ARE, de la TANESCO, du PO-RALG et du MoHCDGEC, avec l'aide du Réseau national sur le genre et l'énergie durable (NGSEN), soutenu par ENERGIA. L'objectif du GAP est de faire en sorte que les initiatives SEforALL en Tanzanie offrent aux femmes et aux hommes des opportunités égales d'accès et de contrôle des services énergétiques durables. Sa mise en oeuvre par le ME est en cours et sera prolongée dans le prochain programme de réforme du secteur de l'énergie par le biais d'un financement de l'UE. La mise en œuvre de ce programme débutera au cours de l'exercice 2021/22 pour une durée de cinq ans.

Le ministère de l'énergie de la Zambie a contracté les services d'un consultant indépendant, en 2020, pour élaborer **une stratégie et un plan d'action sur le genre et l'énergie** (GESAP). Le GESAP soutiendra l'opérationnalisation des mesures d'intégration du genre décrites dans la politique énergétique nationale (NEP) en identifiant des objectifs et des actions spécifiques. L'objectif global du GESAP est de renforcer l'égalité des genres, l'inclusion sociale et la non-discrimination dans toutes les sphères du secteur de l'énergie.

Activité 1.3.2 Collecter des données ventilées par sexe sur les besoins et les utilisations énergétiques ainsi que sur les activités économiques des femmes dans le cadre des statistiques nationales

L'évaluation sensible au Genre de la politique énergétique a révélé qu'il existe très peu de données primaires ventilées par sexe disponibles sur l'utilisation de l'énergie et les activités économiques des femmes dans les pays ciblés. Ceci est problématique car si une situation n'est pas documentée, elle ne peut pas être identifiée comme un problème et ne peut donc pas être résolue. Il est important que les ME et les MF travaillent de concert avec le BNS pour établir une collecte régulière de données ventilées par sexe sur l'énergie, le climat et l'autonomisation économique.

Pour les cinq CER, la première étape de cette activité consiste à embaucher un consultant externe pour élaborer des lignes directrices sur la collecte et l'évaluation de données énergétiques et économiques ventilées par sexe dans le contexte de l'élaboration de la politique énergétique. Les lignes directrices constitueront une ressource précieuse à diffuser dans les pays de l'AfOA-OI afin de soutenir les activités harmonisées de collecte de données sensibles au genre. Un module de formation adapté aux BNS sera développé et des séances de formation seront conduites par les équipes de mise en œuvre des CER dans chaque pays.

Cette activité se poursuivra tout au long de la période de mise en œuvre de 10 ans. Les recensements et enquêtes pertinents à utiliser pour collecter des données ventilées par sexe sur le secteur de l'énergie comprennent :

- Enquêtes auprès des entreprises
- Enquêtes sur la population active (EPA)
- Recensements agricoles
- Enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages (ERDM)
- Enquêtes démographiques et de santé (EDS)

- Enquête en grappes à indicateurs multiples (MICS)
- Recensements nationaux

Avant de mettre en œuvre ces recensements et enquêtes, le responsable national de la SPAIG devrait entreprendre une série de consultations nationales dans la capitale et dans les collectivités hors réseau pour explorer la meilleure façon d'intégrer les thèmes du genre et de l'énergie dans les statistiques nationales. Le responsable national de la SPAIG doit travailler étroitement et de manière coordonnée avec le BNS tout au long du processus de collecte et d'analyse des données avant la tenue des recensements ou des enquêtes sur le genre et l'énergie.

3.2 Objectif 2 : Fournisseurs de services – Améliorer les possibilités d'emploi pour les femmes dans la main-d'œuvre du secteur de l'énergie

3.2.1 Sous-Objectif 2.1: Recueillir des données sur l'engagement des femmes dans la main-d'œuvre du secteur de l'énergie

Activité 2.1.1 Réaliser une étude régionale sur les femmes dans la main-d'œuvre du secteur de l'énergie

Cette activité consiste à mener des études nationales ou sous-régionales sur l'engagement des femmes dans la main-d'œuvre du secteur de l'énergie. L'étude fournira des données quantitatives sur l'engagement des femmes dans les secteurs public et privé ainsi que sur les conditions de travail. L'évaluation doit être basée sur la collecte de données sur le terrain (enquête en ligne, entretiens et discussions de groupe) et être éclairée par les initiatives existantes et les meilleures pratiques dans la région (voir encadré 3). Les résultats permettront de formuler des recommandations en matière de politiques et de mesures ainsi qu'une ligne directrice pour l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action institutionnels sur le genre (PAIG) au sein des organisations des secteurs public et privé. La littérature existante doit être utilisée pour éclairer la conception et le contenu de l'étude[1]

[1] Tels que MATTE, Joëlle (2021) "Energy2Equal: Renewable Energy Gender Workforce Study", Société financière internationale. [Publication prévue : octobre 2021].].

Encadré 3 : Meilleures pratiques liées à la mise en œuvre de Plans d'action institutionnels sur le genre (PAIG) dans les services publics d'électricité dans les pays de l'AfOA-OI

La **Kenya Electricity Generating Company (KENGEN)** a une politique d'intégration du genre qui souligne l'engagement du service public à lutter contre l'inégalité entre les sexes au sein de l'entreprise. Le service public a en outre élaboré un plan stratégique avec KenGen pour faciliter la réalisation des objectifs de l'entreprise en matière d'égalité des genres. Cela a mené l'entreprise à accélérer les initiatives sur l'égalité des genres telles que le Blue Power Network, une initiative qui mobilise les hommes de toute l'entreprise à être des champions du changement et des chefs de file de l'égalité et Pink Energy, un réseau de développement professionnel des femmes qui les met en relation avec les opportunités au sein l'organisation.

La **Lesotho Electricity Company (LEC)** s'est engagée à faire de l'égalité des genres un objectif stratégique et a adopté des plans d'action et des politiques pour intégrer l'égalité des genres dans toutes les procédures et activités du service public d'électricité. Leurs initiatives en matière d'égalité des genres comprennent l'élaboration de politiques de ressources humaines sensibles au genre et la sensibilisation des écoles professionnelles pour accroître l'identification et le recrutement de candidates.

La **Electricity Generation Company Malawi (EGENCO)** s'est engagée à améliorer l'équité entre les sexes et a élaboré et adopté une politique de genre et d'inclusion sociale et de lutte contre le harcèlement. Ils travaillent maintenant en partenariat avec le programme Engendering Utilities de l'USAID pour mettre en œuvre un plan d'action en faveur de l'égalité des genres afin d'intégrer l'égalité des genres dans leurs pratiques commerciales.

Le **Rwanda Energy Group (REG)** vise à faire en sorte que les femmes puissent tirer parti de l'augmentation des investissements dans le secteur de l'énergie au Rwanda à mesure que l'industrie et la main-d'œuvre se développent. Le service public a adopté un plan d'action pour l'égalité des genres, afin d'accroître l'égalité des genres, d'améliorer la culture d'entreprise et d'offrir des possibilités de dirigeant aux femmes. Il a également élaboré une politique sur le harcèlement sexuel et des politiques de ressources humaines sensibles au genre.[2]

3.2.2 Sous-Objectif 2.2: Travailler avec les fournisseurs de services pour promouvoir les possibilités d'emploi pour les femmes

Activité 2.2.1 Travailler avec les fournisseurs de services énergétiques des secteurs public et privé pour élaborer et mettre en œuvre des plans d'action institutionnels sur le genre

Cette activité s'appuie sur les conclusions et les recommandations de l'évaluation régionale de la main-d'œuvre du secteur de l'énergie (Activité 2.1.1)

Cette action servira à promouvoir un environnement de travail inclusif dans les agences gouvernementales, les services publics d'électricité et les entreprises du secteur privé en adoptant des politiques, des procédures et une culture de travail internes sensibles au genre. Les équipes régionales de mise en œuvre de la SPAIG en travaillant de concert avec les agences clés du secteur de l'énergie doivent développer un accord de coopération collaborative afin de renforcer l'intégration du genre. S'appuyant sur les EBF menées dans le cadre de l'activité 1.2.1, les équipes régionales de mise en œuvre de la SPAIG fourniront un soutien technique à chaque agence pour élaborer son plan d'action institutionnel sur le genre (PAIG). Le PAIG vise à établir des lignes d'action pour promouvoir en interne l'égalité des genres et développer un environnement de travail sensible au genre dans l'agence, mais ce plan comprendra également des activités et des actions positives pour renforcer les capacités de l'agence à intégrer le genre dans la prestation de services et les programmes. Le PAIG

[2] USAID, Engendering Utilities Program. Available online:

comprendra également des indicateurs et un système de suivi et d'évaluation qui aideront l'agence à mesurer les progrès réalisés dans l'institutionnalisation du genre.

Activité 2.2.2 Établir des programmes de mentorat et de mis en réseaux des femmes employées dans le secteur de l'énergie et les diplômées des programmes STIM

Un éventail de programmes de mentorat et de réseautage seront offerts pour soutenir l'accès des femmes, ainsi que le maintien et la progression de leur emploi dans le secteur. Ces interventions seront conçues en consultation avec les employeurs du secteur de l'énergie, y compris les ME, les services publics et les prestataires de services du secteur privé. Des programmes de mentorat pour les femmes employées dans les secteurs public et privé seront mis en place pour différents volets, notamment (mais sans s'y limiter) :

- Des diplômés récents pour les accompagner dans leur recherche d'emploi dans le secteur ;
- Personnel technique pour les accompagner face à la discrimination dans l'emploi et dans la progression de carrière ;
- Personnel de direction existant et émergent pour les soutenir lorsqu'ils sont confrontés à la discrimination dans la main-d'œuvre et dans la progression de carrière.

Tous les participants au programme de mentorat seront liés par un réseau virtuel et auront accès à des événements réguliers pour échanger leurs expériences, apprendre les uns des autres et se soutenir mutuellement.

3.3 Objectif 3: Société – Remettre en question les normes culturelles et les stéréotypes de genre et promouvoir l'inscription des femmes dans les programmes de sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM)

En Afrique subsaharienne, l'enseignement supérieur se caractérise par de faibles taux d'enseignement postsecondaires et un écart important entre les sexes pour les inscriptions à l'université (8 % de femmes contre 11 % d'hommes). Les normes patriarcales et les pratiques discriminatoires socioculturelles prédéterminent que les hommes reçoivent une éducation supérieure. Selon les estimations de l'UNESCO, seulement 30% des chercheurs en Afrique subsaharienne sont des femmes, l'écart entre les sexes étant particulièrement apparent dans des disciplines telles que les mathématiques, l'ingénierie et l'informatique. Il s'agit d'un obstacle au développement d'économies fondées sur le savoir qui génère des emplois bien rémunérés. Compte tenu des faibles taux d'inscription aux études postsecondaires en général et des faibles taux d'inscription dans les STIM, les femmes africaines sont mal placées pour intégrer la main-d'œuvre du secteur de l'énergie.

3.3.1 Sous-Objectif 3.1 Remettre en question les normes culturelles et les stéréotypes de genre qui empêchent les femmes de s'engager dans le secteur de l'énergie

Activité 3.1.1 Impliquer les femmes et les filles dans les activités STIM à l'échelle scolaire et communautaire

Les normes patriarcales et les pratiques discriminatoires socioculturelles exercent une forte influence sur les choix de carrière des femmes. Les femmes africaines sont encore plus attirées par les études et le travail dans des secteurs tels que l'habillement, l'alimentation et les services, qui sont liés à leur rôle sociétal de soignantes, car les femmes inscrites dans des programmes techniques ou d'ingénierie sont toujours mal vues et les femmes diplômées en STIM sont confrontés à des perceptions sociales généralisées selon lesquelles les femmes sont inaptes aux rôles techniques. Sans la participation des femmes aux programmes tertiaires STIM, la diversité des genres dans la main-d'œuvre de l'énergie continuera à être déséquilibrée. Les activités visant à promouvoir l'implication des femmes et des filles dans les sujets liés à l'énergie aideront à surmonter les stéréotypes enracinés et à changer la perception des femmes et des filles de l'engagement des femmes dans ces sujets. En incitant les femmes et les filles, dès leur plus jeune âge, à participer activement à des camps scientifiques, à des visites d'école et à des activités communautaires, ces stéréotypes peuvent être progressivement brisés à mesure que les femmes et les filles s'intéressent davantage aux sujets liés à l'énergie et sont perçues comme s'engageant de manière significative dans ces sujets. Ces activités serviront également à encourager davantage de femmes à rechercher des opportunités d'emploi et d'entrepreneuriat dans le secteur de l'énergie. Ces activités peuvent comprendre :

- Mettre en œuvre des programmes de camps scientifiques pour les jeunes filles qui portent sur les questions et les technologies énergétiques ;
- Organiser une série de visites périodiques d'écoles, d'instituts de formation et de collectivités portant sur les questions et les technologies énergétiques. Il peut s'agir d'inviter des conférenciers pour s'exprimer sur ces questions, de démonstrations de technologie, de concours pour mobiliser le public ;
- Organiser de visites d'industries pour les écoliers (pour découvrir et observer les technologies/industries/installations de production énergétiques ;
- Parrainé des événements communautaires pour promouvoir les technologies énergétiques, avec des activités visant spécifiquement à impliquer les femmes. Ces événements peuvent comprendre des démonstrations, des activités participatives pour apprendre à utiliser les nouvelles technologies, des conférencières partageant des expériences, des concours pour les enfants (par exemple, art, rédaction de chansons, etc.)

3.3.2 Sous-Objectif 3.2 Promouvoir l'engagement des femmes et des filles dans les domaines de l'éducation liés à l'énergie

Activité 3.2.1 Travailler avec les prestataires d'éducation et de formation concernés pour s'assurer que les cheminements de carrière des femmes sont maximisés

Cette action consiste à entreprendre une évaluation régionale détaillée du programme d'éducation et de formation (post-secondaire) sur l'énergie et le climat. L'évaluation doit fournir des recommandations visant à faciliter la liaison avec les employeurs ou les possibilités d'entrepreneuriat afin de maximiser les cheminements de carrière des femmes. Cette activité impliquera des efforts conjoints (de la part de la chambre de commerce nationale et des prestataires de services d'enseignement et de formation) pour s'assurer que les programmes d'enseignement et de formation sont adaptés au contexte. L'action nécessite une liaison avec les principaux employeurs du secteur de l'énergie pour s'assurer que les programmes de formation sont bien alignés sur les compétences requises.

Activité 3.2.2 Offrir des bourses aux femmes qui étudient dans des matières à prédominance masculine, en synergie avec les programmes nationaux existants

L'octroi de bourses aux femmes pour qu'elles puissent entreprendre des études supérieures dans des matières liées à l'énergie permettra d'améliorer le déséquilibre actuel entre les sexes observé dans les diplômes en STIM et, à terme, d'augmenter le nombre de femmes en mesure de saisir des opportunités professionnelles et entrepreneuriales dans le secteur énergétique. Les programmes d'études supérieures ciblés pour les bourses seront basés sur les cours qui attirent généralement peu de femmes, mais également sur les domaines de programme qui offrent le plus de possibilités de cheminement de carrière dans le secteur de l'énergie après l'obtention du diplôme. Les instituts de formation concernés et les employeurs potentiels doivent travailler de concert pour identifier les cours cibles pour les bourses. Ils doivent également travailler en collaboration avec les fournisseurs de bourses existants pour assurer la complémentarité. Les participants au programme de bourses participeront aussi nécessairement aux activités de mentorat et de réseautage décrites dans l'activité 2.2.2.

4 Calendrier de mise en œuvre

No	Objectives/ Sub-Objectives and Activities	Year 1				Year 2				Year 3				Year 4				Year 5				Year 6				Year 7				Year 8				Year 9				Year 10			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	**Institutional – Strengthened gender responsive regional and national energy policies**																																						
1.1	**Ensure a strong institutional and organizational framework for implementing the GMSAP**																																						
1.1.1	Establish implementing structure at regional level and ensure ongoing capacity development																																						
1.1.2	Designate implementing structure at national level and adapt the strategy and action plan to each country																																						
1.2	**Ensure the national agencies have capacity and knowledge for implementing the GMSAP**																																						
1.2.1	Conduct a training needs assessment of the national implementing agencies																																						
1.2.2	Regional gender and energy training and awareness-raising program in each participating country																																						
1.3	**Developing a gender-responsive energy policy (GREP) framework**																																						
1.3.1	Assist the EA-SA-IO countries in developing, adopting and implementing a national GREP																																						
1.3.2	Collect sex-disaggregated data on energy needs and uses of women as part of national statistics																																						
2	**Service Providers – Enhance employment opportunities for women in the energy workforce**																																						
2.1	**Collect data on women's engagement in the energy workforce**																																						
2.1.1	Perform a regional study of women in the energy workforce																																						
2.2	**Collaborate with service providers to promote employment opportunities for women**																																						
2.2.1	Work with providers of energy services from the public and private sector to develop and implement IGAP																																						
2.2.2	Establish mentoring/ networking programs for women employed in the energy sector and STEM graduates																																						
3	**Society - Challenge norms and stereotypes and promote women's enrollment in STEM**																																						
3.1	**Challenge norms and stereotypes preventing women from engaging in the energy sector**																																						
3.1.1	Involve women and girls in STEM activities at school and community levels																																						
3.2	**Promote the engagement of women and girls in energy-related education subjects**																																						
3.2.1	Collaborate with relevant education and training providers to ensure career pathways for women																																						
3.2.2	Provide scholarships for females studying in male-dominated topics, in synergy with existing national programs																																						

Annexe A Évaluation des capacités des CER

Une évaluation de haut niveau des capacités de certaines des CER participantes a été réalisée au cours d'un atelier en ligne tenu en octobre 2021, auquel ont participé des représentants du genre du COMESA, de la SADC et de l'IGAD. Les principales conclusions de l'évaluation des capacités sont présentées ci-après.

COMESA – Division Genre et Affaires Sociales

Mandat : Le rôle de la Division Genre et Affaires Sociales du COMESA (DGAS) est de promouvoir et d'assurer le leadership, la direction et la supervision en vue de la réalisation de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes (GEWE), de l'autonomisation des jeunes et du développement social et culturel dans les États membres, au Secrétariat et dans les institutions du COMESA.

Capacités humaines : La DGAS est composée de trois fonctionnaires : un directeur, un fonctionnaire principal chargé de l'intégration du genre et un fonctionnaire chargé des affaires sociales et culturelles.

Capacité et outils techniques : Le travail de la DGAS est basé sur la Politique Genre du COMESA (2002, révisée en 2016), qui portent sur les questions de genre et sociales dans tous les secteurs (y compris l'énergie et le développement des infrastructures). Des écarts entre les genres dans le secteur de l'énergie ont été identifiés et un certain nombre d'outils d'intégration du genre (directives de planification du genre, indicateurs, listes de contrôle) pouvant être utilisés par chaque département pour suivre les actions sociales et de genre ont été développés. Ils ont l'expérience de la conduite de formations pour les ministères, y compris les ministères de l'Énergie.

Évaluation des capacités : La DGAS dispose de ressources humaines limitées qui sont déjà occupées à plein temps par leur mandat actuel. Les outils qu'ils ont développés permettent à chaque département d'être partiellement indépendant pour intégrer et suivre les initiatives de genre et d'inclusion sociale dans leur portefeuille. La DGAS ne dispose pas des capacités humaines, financières ou techniques pour mettre en œuvre la SPAIG. Le département de l'énergie devrait avoir la charge de la mise en œuvre du SPAIG, avec l'appui de la DGAS.

SADC – L'unité de Genre

Mandat : Renforcer l'intégration du genre aux niveaux national et régional par la domestication du Protocole de la SADC sur le genre et l'élaboration du Plan indicatif stratégique de développement régional de la SADC (RISDP 2020-2030) comme mesure pour assurer la promotion de l'autonomisation des femmes.

Capacités humaines : L'Unité de Genre est actuellement composée de deux fonctionnaires permanents : un chef d'unité et un cadre supérieur. Ils prévoient de recruter trois autres experts dans l'unité.

Capacité et outils techniques : Le travail de l'Unité de Genre est basé sur le Protocole de la SADC sur le genre et le développement et la politique institutionnelle sur l'intégration du genre. Les experts en genre supervisent l'intégration du genre dans tous les départements et programmes de l'organisation (qui incluent divers thèmes, notamment le développement industriel, les infrastructures, la gestion des risques de catastrophe, le tourisme, l'agriculture et la sécurité alimentaire, etc.). La SADC a publié une étude sur le genre et l'énergie dans le cadre du projet de l'USAID pour l'Afrique australe.

Évaluation des capacités : L'Unité de Genre dispose de ressources humaines limitées qui sont déjà occupées à plein temps par leur mandat actuel. Elle n'a pas la capacité humaine, financière ou technique pour mettre en œuvre la SPAIG. L'équipe de l'énergie devrait avoir la charge de la mise en œuvre de la SPAIG, avec le soutien de l'unité de Genre,

IGAD – Bureau du Secrétaire Exécutif

Mandat : L'Unité Genre est rattachée au Bureau du Secrétaire exécutif qui a le leadership approprié, où elle joue son rôle transversal en assurant l'intégration de l'égalité et de l'équité entre les sexes dans les projets et programmes prioritaires. L'Unité aide également les États membres à harmoniser leurs politiques en matière de genre et, par conséquent, à réaliser l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.

Capacités humaines : L'Unité Genre est petite et a un large mandat. Des fonctionnaires en charge de genre sont recrutés, notamment à travers des projets et des initiatives. Différentes unités ont des points focaux genre. Les conseillers genre sont spécialisés sur différents thèmes. Tous les départements sont responsables de l'intégration du genre.

Capacité et outils techniques : Le travail de l'Unité Genre est basé sur la Stratégie d'intégration du genre de l'IGAD (2016-2020) qui est en cours de révision et de mise à jour. Leurs travaux liés à l'énergie sont guidés par différents documents tels que le plan directeur des infrastructures. Ils ont développé des ressources pour guider les différents départements sur l'intégration du genre, y compris des lignes directrices sur l'intégration du genre sur divers thèmes (agriculture et gestion des ressources naturelles, coopération économique et développement social ainsi que paix et sécurité et affaires humanitaires) et un manuel sur le système de gestion du genre.

Évaluation des capacités : L'Unité Genre ne dispose pas de suffisamment de ressources pour mettre en œuvre la SPAIG. Elle n'a pas la capacité humaine, financière ou technique pour mettre en œuvre la SPAIG. Les secteurs fonctionnels ont les ressources et devraient avoir la charge de la mise en œuvre de la SPAIG, avec l'appui de l'Unité Genre.

CONTACT INFORMATION

Suite 201

First Floor Warrens Court

48 Warrens Industrial Park

Warrens

St. Michael, Barbados

T - +1-246-622-1783

hello@cpcs.ca

www.cpcs.ca

