



Royaume du Maroc
Chef du Gouvernement

Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion



ETUDE GENRE AU SEIN DE LA DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE ET À LA RÉINSERTION ET SES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES AU MAROC

SASKIA RAVESLOOT & KHADIJA ASSARI

RABAT 26 MARS 2018

CONTENU DE LA PRÉSENTATION

Introduction

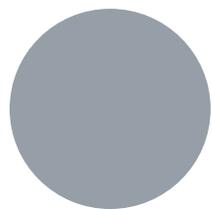
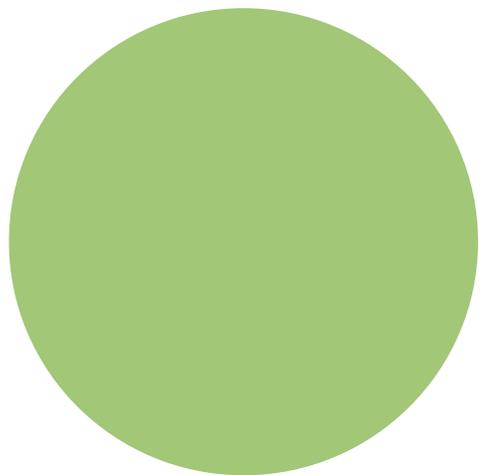
- La méthodologique

Partie A

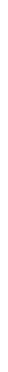
- Le diagnostic genre

Partie B

- Recommandations déclinées en lignes stratégiques
- Le Plan d'Action Genre de la DGAPR



LA MÉTHODOLOGIE



OBJECTIF DE L'ÉTUDE

- Promouvoir l'intégration transversale efficace de l'approche genre dans la politique, programmes et structures de la DGAPR et les EP et par cela l'amélioration de l'égalité genre et l'accès aux droits en milieu carcéral.

LES RÉSULTATS ATTENDUS DE L'ETUDE

1

Un diagnostic genre réalisé permettant l'analyse des aspects institutionnels et les conditions pratiques au sein des EP

2

Des recommandations déclinées en lignes stratégiques élaborées pour une politique d'intégration de l'approche genre dans la stratégie de la DGAPR

3

Un plan d'action faisable et opérationnel accompagné d'un système de suivi-évaluation pour mettre en œuvre les mesures et actions d'amélioration de l'équité genre au sein de la DGAPR et les EP

MÉTHODOLOGIE

- Début: novembre/décembre 2017;
- 3 groupes cibles: DGAPR, femmes fonctionnaires et les détenues;
- 4 visites des EP femmes (Casablanca, Fès, Meknès et Rabat-Salé-Kénitra);
- Analyse documentaire, entretiens, témoignages, focus groups, interviews;
- Instruments de recherche: guides d'entretiens, questionnaires et checklists;
- Personnes rencontrées : +/- 100 personnes (majorité femmes);
- DGAPR, CNDH, MFESD, ONG, Associations, directions EP, détenues.

RÉFÉRENTIEL: LES RÈGLES DE NELSON MANDELA

Dignité inhérente
aux détenus en
tant qu'êtres
humains

Groupes
vulnérables de
détenus

Services
médicaux et soins
de santé

Restrictions,
discipline et
sanctions

Enquêtes sur les
décès et la
torture en
détention

Accès à la
représentation
juridique

Plaintes et
inspections

Formation du
personnel

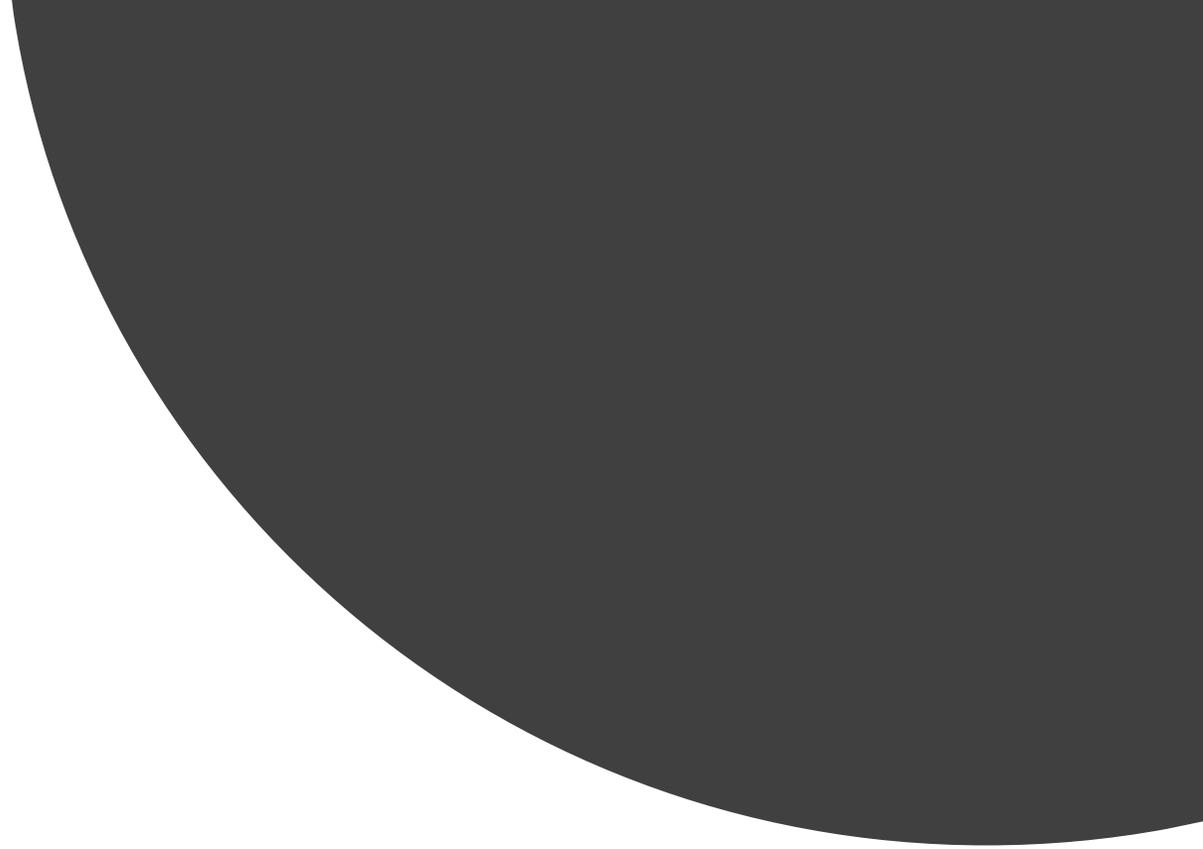
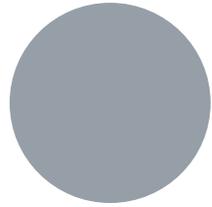
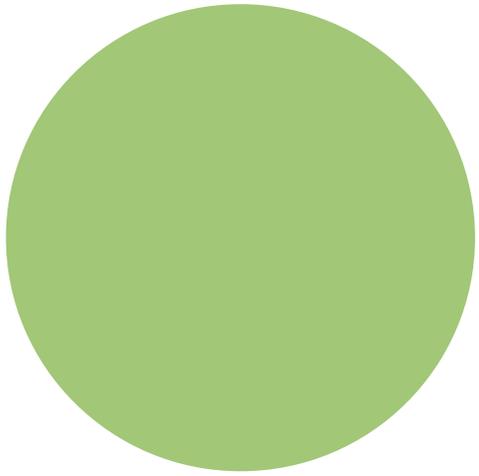
RÉFÉRENTIEL: LES RÈGLES DE BANGKOK

Elles sont complémentaires aux Règles de Nelson Mandela et se concentrent de manière plus approfondie sur les conditions et pratiques que vivent les femmes au sein du milieu pénitentiaire en traitant les éléments ci-après :

- **Règles d'application générale** (principe fondamental, admission, registre, affectations, hygiène personnelle, services médicaux, sûreté et sécurité, contacts avec le monde extérieur, personnel pénitentiaire et formation, détenues mineures) ;
- Règles applicables à des **catégories particulières** (détenues condamnées et personnes arrêtées ou en attente de jugement) ;
- **Mesures non privatives de liberté** (application des peines, femmes enceintes et femmes ayant des enfants à charge, délinquantes juvéniles, ressortissantes étrangères) ;
- **Recherche, planification, évaluation et sensibilisation** du public.

EP VISITÉS

EP	Direction Régionale	Femmes	Hommes	Total
El Arjate 1	Rabat-Salé-Kenitra	66	553	619
Casablanca 2	Casablanca-Settat	408	0	408
Toulal 3	Fès-Meknès	89	0	89
Bourkaiez	Fès-Meknès	65	2.259	2.324



DIAGNOSTIC GENRE



CARACTÉRISTIQUES DE POPULATION CARCÉRALE FÉMININE

- % de détenues parmi la population incarcérée : 2,39% (31/11/2017)
 - Localisation de la majorité au sein des prisons d'hommes (75 % dans EP mixtes)
 - 12 EP détiennent < 10 femmes (*leave no-one-behind*)
- Profil diversifiée (étudiantes, fonctionnaires, entrepreneurs, trafic de drogues,...)
- Population jeune : 40% (800 / 1.967 entre 18-30)
- Population étrangère : 3,5% (67 / 1.867)
- Enfants accompagnant leurs mères 108 (2016), femmes enceintes 65 (2016)
- Population carcérale croissante (27% au cours des 10 dernières années)
- Taux élevé par rapport aux pays voisins : 5,3% de détenues sur 100.000 personnes, contre seulement 1/100.000 en Lybie et 0,7/100.000 au Soudan

CARACTÉRISTIQUES DU STAFF FÉMININ

- 15,30% de femmes fonctionnaires à la DGAPR (1.572 / 10.273 fonctionnaires)
- Politique engagée pour le recrutement du personnel féminin : En 2016 recrutement de 69 femmes et seulement 44 hommes
- % relativement élevé de veuves/divorcées
- Sous-représentation des femmes aux postes de responsabilité
 - Au niveau local : 2,15%
 - Au niveau central : 24%

SWOT - ADMINISTRATION

FORCES

- Volonté politique de la DGAPR (axe transversal Stratégie) ;
- Systèmes collecte de données gendérisés (RH, EP, Greffe) ;
- Plusieurs initiatives au niveau des EP (EP femmes) ;
- Collaboration avec acteurs (CNDH, PNUD, FM6RD) ;
- RH ayant suivi le processus de budgétisation sensible au genre
- Contribution de la DGAPR dans le rapportage sur le PGEI ;
- Formations multiples :
 - assistant-e-s sociaux (management de projets, médiation, communication)
 - 1.386 bénéficiaires (2013-2017), 15% de femmes
- Loi 23-98 alignée aux Règles Mandela

FAIBLESSES

- Absence d'une structure genre (DGAPR / EPs)
- Pas d'analyse genre pour la Stratégie
- Pas de vision genre partagée avec les acteurs
- Procédures 'gender blind'
- Croisements des données à affiner
- Visibilité des initiatives genre
- RH peu outillées en matière de genre
- Les ressources humaines limitées
- Absence approche intégrée pour la réinsertion
- Procédures et lois peu 'genre sensible'

SWOT - ADMINISTRATION

OPPORTUNITES

- L'engagement de la société civile
- L'engagement du Maroc pour la promotion des droits des femmes (Stratégie genre, PGE1, PGE2,...)
- La disponibilité d'acteurs nationaux et internationaux pour appuyer les initiatives genre (CNDH, NU,...)
- Réforme du système de la justice (en cours : code de procédure pénale (CPP) et code pénal (C P))

MENACES

- Culture organisationnelle marquée par tabous
- Contexte socio-culturel conservateur
- Stigmatisation du milieu pénitentiaire

SWOT – EMPLOYÉES / FONCTIONNAIRES

FORCES

- Engagement professionnel, solidarité, discipline
- Réforme de la gestion des RH
- Féminisation du staff (cas 2016)
- Fort potentiel de leadership féminin
- Compétences prometteuses
- RH initiées aux Droits Humains

FAIBLESSES

- Sous-représentation des femmes niveau décisionnel
- Milieu de travail difficile (stress, conflits, harcèlement, violences,...)
- Conditions de travail peu valorisantes/décentes
- Nombre limité de fonctionnaires (sécurité)
- Isolement / éloignement des EPs (transport)
- Délocalisation de la formation

SWOT – EMPLOYÉES / FONCTIONNAIRES

OPPORTUNITES

- Institutionnalisation du genre dans l'administration
- Politique d'accès aux mécanismes prise de décision
- Bonnes pratiques au niveau international à partager
- Potentiel du capital humain féminin demandé
- Féminisation de l'emploi
- Rajeunissement du staff féminin

MENACES

- Image non-valorisante du travail pénitentiaire
- Pression sociale et familiale sur l'emploi
- Difficulté de la conciliation vie familiale/professionnelle
- Caractère masculin du milieu pénitentiaire
- Budget limité (équipement, RH, ...)

SWOT – DÉTENUES ET ENFANTS ACCOMPAGNANTS LEURS MÈRES

FORCES

- Solidarité entre les détenues (enfants)
- Bonnes pratiques à capitaliser (Casablanca)
- Plusieurs activités avec la société civile
- Engagement pour programmes de réinsertion
- Disposition pour la formation

FAIBLESSES

- Catégorisation des détenues peu respectée
- Conflits, harcèlement, violences, discriminations
- Eloignement des familles, isolement, marginalisation
- Ignorance, manque d'information, analphabétisme
- Besoins de psychologues et d'assistance juridique
- Minorité de détenues dans un environnement masculin
- Peu de programmes pour les enfants
- Société civile DH peu engagée
- Dominance du sécuritaire sur le bien-être des enfants

SWOT – DÉTENUES ET ENFANTS ACCOMPAGNANTS LEURS MÈRES

OPPORTUNITES

- Engagement des acteurs nationaux/internationaux
- Bonnes pratiques de développement personnel
- Valorisation des acquis (formation par les pairs)
- Une société civile « engagée » pour les détenues
- Effets positifs des programmes individualisés

MENACES

- Stigmatisation, pression sociale, abandon par familles
- Enfants peu encadrés par des professionnels
- Développement psychologique des enfants
- Dépendance économique après l'incarcération
- Limite de la réinsertion au sein du marché d'emploi
- Effets néfastes des drogues, alcool (toxicomanie)

SYNTHÈSE DES CONCLUSIONS – ADMINISTRATION

Les principaux constats concernant l'Administration

- Volonté politique tant au niveau du Top Management qu'au niveau du staff des EP visitées.
- De bonnes pratiques en matière de genre à capitaliser (EP femmes)
- Des initiatives de formation du staff en droits humains à renforcer

Toutefois, le « comment » nécessite prioritairement :

- un instrumentaire guidant l'approche genre dans le travail quotidien
- un accompagnement en matière de renforcement de capacités en droits humains et genre
- une structure chargée de veiller à cette prise en compte du genre

SYNTHÈSE DES CONCLUSIONS - FONCTIONNAIRES

Les principaux constats concernant les femmes travaillant dans le milieu pénitentiaire

- Un style de gestion humain (EP) conforme au processus de réforme engagée par la DGAPR
- Un « style de leadership féminin » liant le social au sécuritaire / ambiance de vie en communauté

Cependant

- La charge du travail est lourde (recherche d'une bonne atmosphère et garantie de la sécurité)
- Les conditions de travail ne sont pas toujours conformes aux exigences d'un travail décent (longues heures de travail, risque élevé de sécurité, harcèlement, violences, ...).
- Stigmatisation sociale du métier (pour la majorité).
- Un grand besoin en matière de soutien psychologique.

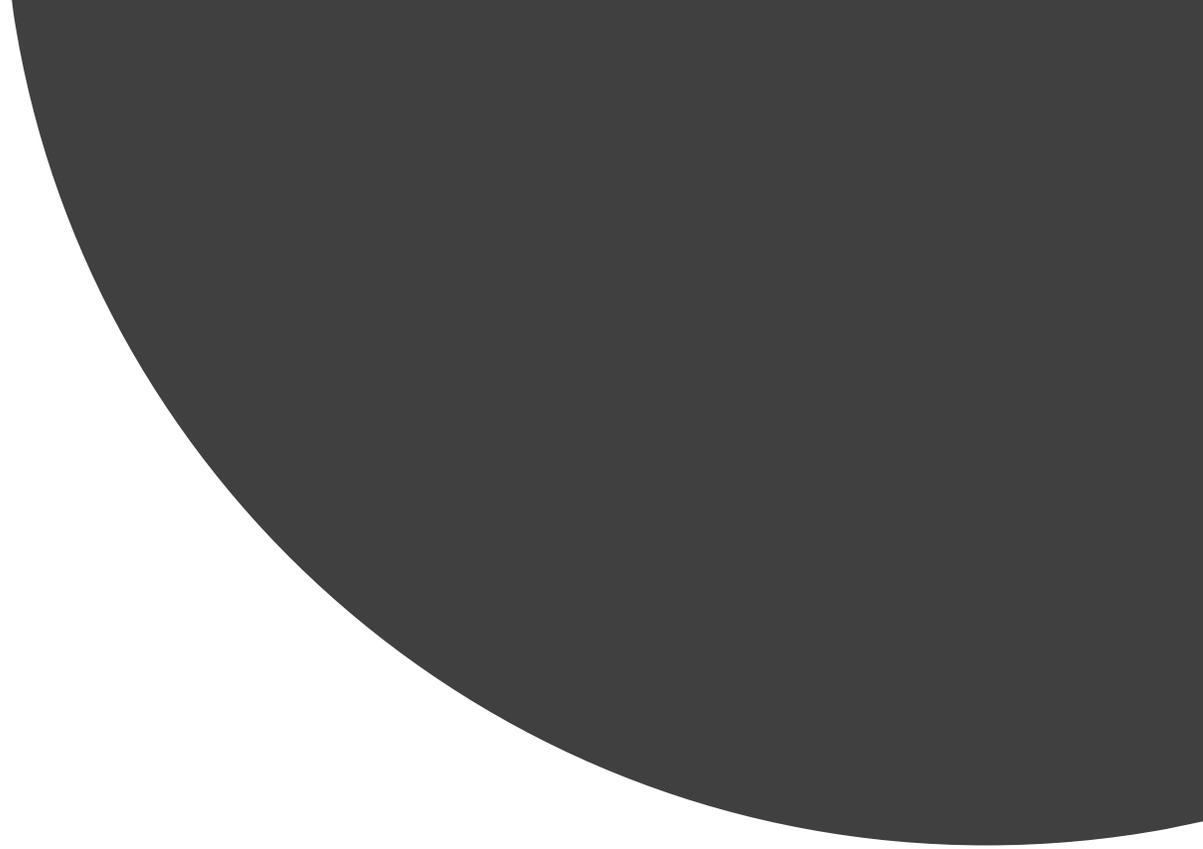
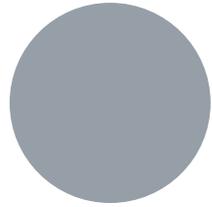
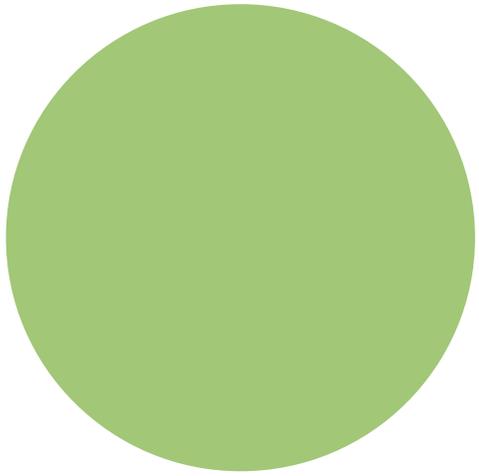
SYNTHÈSE DES CONCLUSIONS - DÉTENUES

Les principaux constats

- Initiatives création d'EP femmes modèle
- Efforts en matière d'action de réinsertion
- Des initiatives louables envers les femmes accompagnées des enfants 'pavillon femmes accompagnées'
- Des initiatives pour enfants des détenues (scolarisation en dehors des EP)

Cependant

- Les détenues pas considérées comme des agents de changements :
- Activités proposées à l'image d'une culture traditionnelle (choix limités pour les programmes de réinsertion)
- L'intérêt primordial des enfants (comme l'exige la CDE) est balancé au bénéfice de l'intérêt de la sécurité
- Pas de programmes spécifiques pour les filles mineures qui évoluent dans un milieu carcéral d'adultes.
- Pas de programme de soutien psychologique et de développement personnel (empowerment)



RECOMMENDATIONS

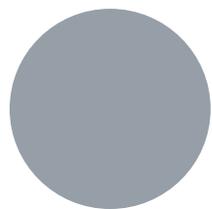
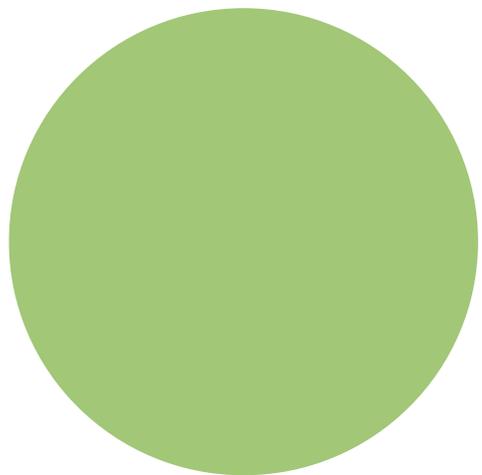


RECOMMANDATIONS – ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Mise en place :

- Des conditions d'incarcération qui prennent en compte la dimension genre
- Des programmes et activités qui visent *l'empowerment* des détenues
- Une gouvernance qui prenne en compte le genre (réglementation, structure, ...)
- Un plan de formation genre et droits humains (fonctionnaires et des détenues)
- Un dispositif de suivi de la gendérisation du cadre réglementaire et juridique

- *Une programmation stratégique conforme aux exigences de la LOF (BSG)*



PLAN D'ACTION GENRE



PLAN D'ACTION GLOBAL ALIGNÉ SUR LES AXES DE LA STRATÉGIE

Stratégie	Objectifs	Résultats	Indicateurs	Activités
Humanisation	5	18	21	43
Réinsertion	7	16	22	50
Sécurisation	2	4	4	7
Modernisation	4	9	9	32
Transversale	3	4	4	9
	21	51	60	141

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES RETENUS POUR 3 ANS

1. Objectif spécifique 1. Intégrer le genre dans les conditions d'incarcération des femmes détenues
2. Objectif spécifique 2 : Les programmes de formation et de réinsertion visent l'empowerment des détenues
3. Objectif Spécifique 3. La modernisation de l'administration et la gouvernance prennent en compte le genre
4. Objectif Spécifique 4. Les capacités des fonctionnaires et des détenues sont renforcées

RÉSULTATS RETENUS POUR 3 ANS

Objectif Spécifique	Résultats
Objectif spécifique 1. Intégrer le genre dans les conditions d'incarcération des femmes détenues	Résultat 1.1. Les conditions d'hébergement protègent les droits des détenues vulnérables
	Résultat 1.2. La santé, en particulier mentale, des détenues et leurs enfants est une priorité
	Résultat 1.3. Les violations des droits des fonctionnaires et des détenues sont réduites
Objectif spécifique 2 : Les programmes de formation et de réinsertion visent l'empowerment des détenues	Résultat 2.1. L'accès des détenues à la formation est orientée vers l'autonomisation économique
	Résultat 2.2. L'offre sportive pour les détenues est améliorée et élargie
	Résultat 2.3. L'offre de soutien psychologique et social est adapté aux besoins des détenues
	Résultat 2.4. La communication avec le monde extérieur est facilitée et répond aux besoins de catégories spécifiques

RÉSULTATS RETENUS POUR 3 ANS

Objectif Spécifique	Résultats
Objectif Spécifique 3. La modernisation de l'administration et la gouvernance prennent en compte le genre	Résultat 3.1. L'intégration du genre au sein des procédures de gouvernance est assurée
	Résultat 3.2. Le travail dans le milieu pénitentiaire est valorisé par des partenariats avec les acteurs clefs
	Résultat 3.3. La participation des femmes à la prise de décision est renforcée
	Résultat 3.4. Les besoins spécifiques des fonctionnaires sont pris en compte dans la gestion des ressources humaines
Objectif Spécifique 4. Les capacités des fonctionnaires et des détenues sont renforcées	Résultat 4.1. Les capacités des décideurs sur la l'approche genre et droits humains sont renforcées
	Résultat 4.2. Les capacités d'autopromotion (assertivité et estime en-soi) sont renforcées chez les fonctionnaires et détenues
	Résultat 4.3. Les fonctionnaires et les détenues gèrent les conflits, les tensions et luttent contre les violences
	Résultat 4.4. Le cadre juridique et les mécanismes en matière des violations des droits des femmes sont connus
	Résultat 4.5. La conscience des détenues en matière de leurs droits, leurs devoirs et leurs obligations est renforcée
	Résultat 4.6. Les partenariats visent l'encadrement de la santé et droits sexuels et reproductifs des détenues

OS 1. DES CONDITIONS D'INCARCÉRATION QUI TIENNENT EN COMPTE LA DIMENSION GENRE

Activités prioritaires

- *A.1.1.1. Mise en œuvre des mesures de séparation conformément aux normes en vigueur*
- *A.1.2.1. Elaboration et mise en œuvre d'un plan de soutien psychologique*
- *A.1.3.1. Organisation des séances d'écoute et d'orientation pour les victimes des violences*



OS 2. DES PROGRAMMES ET ACTIVITÉS QUI VISENT L'EMPOWERMENT DES DÉTENUES

Activités prioritaires

- *A.2.1.1. Organisation de séances d'empowerment des détenues*
- *A. 2.2.1. Création et équipement des espaces pour pratiquer les activités sportives et culturelles*
- *A. 2.3.1. Organisation des séances d'écoutes pour un suivi psychologique rapproché (des groupes vulnérables)*
- *A. 2.4.1. Optimisation des conditions de visite des enfants*
- *A. 2.4.2. Assurer une implication prononcée des associations de la société civile, dans les programmes de réinsertion*



OS 3. UNE GOUVERNANCE QUI PRENNENT EN COMPTE LE GENRE (A)

Activités retenues

- *A.3.1.1. Mettre en place une structure genre*
- *A. 3.1.2. Réalisation « Audit/analyse Genre » participatif*
- *A.3.2.1. Renforcement de la collaboration avec le MFSEDS (et autres départements ministériels) (modernisation-stéréotypes, BSG, Communication...)*
- *A. 3.2.2. Organisation/contractualisation de partenariat*
- *A. 3.3.1. Mise en place en place des mesures positives permettant d'accéder à des postes de responsabilité*
- *A.3.4.1. Adoption de mesures permettant les femmes fonctionnaires d'équilibrer la vie privée et professionnelle*



OS 4. DES CAPACITÉS DES FONCTIONNAIRES ET DES DÉTENUES RENFORCÉES

Activités retenues

- *A. 4.1.1. Formation des décideurs hommes sur l'approche genre et le respect des Règles de Bangkok*
- *A. 4.2.1. Organisation pour les fonctionnaires et les détenues des ateliers sur l'estime-en-soi et assertivité*
- *A. 4.3.1. Organisation des ateliers pour les fonctionnaires et les détenues en matière de gestion de conflits*
- *A. 4.4.1. Organisation pour les fonctionnaires des formations sur le cadre juridique et les mécanismes en matière de violation des droits des femmes*
- *A. 4.5.1. Organisation des séances de sensibilisation pour les détenues en matière de respect des DH*
- *A.4.6.1. Organisation en partenariat avec le Ministère de la Santé des séances de sensibilisation en matière de santé et droits sexuels et reproductifs*



LE PLAN D'ACTION GENRE PRIORITAIRE - ANNÉE I (A)

Objectif Spécifique	Résultats	1	2	3	4
OS 1. Intégrer le genre dans les conditions d'incarcération des femmes détenues	Résultat 1.3. Les violations des droits des fonctionnaires et des détenues sont réduites <i>Activité 1.3.1. Organiser des séances d'écoute et d'orientation pour les victimes des violences</i>				
	Résultat 2.2. L'offre sportive pour les détenues est améliorée et élargie <i>Activité 2.2.1. Créer et équiper des espaces pour pratiquer les activités sportives</i>				
OS 2. Les programmes de formation et de réinsertion visent l'empowerment des détenues	Résultat 2.3. L'offre de soutien psychologique et social est adapté aux besoins des détenues <i>Activité 2.3.1. Organiser des séances d'écoutes pour un suivi psychologique rapproché</i>				
	Résultat 3.1. L'intégration du genre au sein des procédures de gouvernance est assurée <i>Activité 3.1.1. Assurer la mise en place d'une structure genre</i> <i>Activité 3.1.2. Organiser un « Audit Genre » participatif</i>				
OS 3. La modernisation de l'administration et la gouvernance prennent en compte le genre	Résultat 3.2. Le travail dans le milieu pénitentiaire est valorisé par des partenariats avec les acteurs clefs <i>Activité 3.2.1. Renforcer la collaboration MFSEDS (stéréotypes)</i>				

LE PLAN D'ACTION GENRE PRIORITAIRE - ANNÉE I (B)

Objectif Spécifique	Résultats	1	2	3	4
OS 4. Les capacités des fonctionnaires et des détenues sont renforcées	Résultat 4.1. Les capacités des décideurs sur la l'approche genre et droits humains sont renforcées <i>Activité 4.1.1. Former les décideurs hommes sur l'approche genre et le respect des Règles de Bangkok</i>				
	Résultat 4.2. Les capacités d'autopromotion (assertivité et estime en-soi) sont renforcées chez les fonctionnaires et détenues <i>Activité 4.2.1. Organiser pour les fonctionnaires et les détenues des ateliers sur l'estime-en-soi et assertivité</i>				
	Résultat 4.3. Les fonctionnaires et les détenues gèrent les conflits, les tensions et luttent contre les violences <i>Activité 4.3.1. Organiser des ateliers pour les fonctionnaires et les détenues en matière de gestion de conflits</i>				
	Résultat 4.4. Le cadre juridique et les mécanismes en matière des violations des droits des femmes sont connus <i>Activité 4.4.1. Organiser pour les fonctionnaires des formations sur le cadre juridique et les mécanismes en matière de violation des droits des femmes</i>				
	Résultat 4.5. La conscience des détenues en matière de leurs droits, leurs devoirs et leurs obligations est renforcée <i>Activité 4.5.1. Organiser des séances de sensibilisation pour les détenues en matière de respect des DH</i>				

BUDGET ESTIMATIF DU PLAN D'ACTION GENRE PRIORITAIRE

110 000 USD

Objectif Spécifique	Résultats	1	2	3	4
Objectif spécifique 1. Intégrer le genre dans les conditions d'incarcération des femmes détenues	Résultat 1.3. Les violations des droits des fonctionnaires et des détenues sont réduites			5 000	5 000
Objectif spécifique 2 : Les programmes de formation et de réinsertion visent l'empowerment des détenues	Résultat 2.2. L'offre sportive pour les détenues est améliorée et élargie				5 000
	Résultat 2.3. L'offre de soutien psychologique et social est adapté aux besoins des détenues			15 000	
Objectif Spécifique 3. La modernisation de l'administration et la gouvernance prennent en compte le genre	Résultat 3.1. L'intégration du genre au sein des procédures de gouvernance est assurée	10 000	10 000		
	Résultat 3.2. Le travail dans le milieu pénitentiaire est valorisé par des partenariats avec les acteurs clefs				25 000
Objectif Spécifique 4. Les capacités des fonctionnaires et des détenues sont renforcées	Résultat 4.1. Les capacités des décideurs sur la l'approche genre et droits humains sont renforcées	10 000			
	Résultat 4.2. Les capacités d'autopromotion (assertivité et estime en-soi) sont renforcées chez les fonctionnaires et détenues	10 000			
	Résultat 4.3. Les fonctionnaires et les détenues gèrent les conflits, les tensions et luttent contre les violences		2 500		2 500
	Résultat 4.4. Le cadre juridique et les mécanismes en matière des violations des droits des femmes sont connus		5 000		
	Résultat 4.5. La conscience des détenues en matière de leurs droits, leurs devoirs et leurs obligations est renforcée		5 000		
	Total 110.000 Euro	30 000	22 500	20 000	37 500

BUDGET GÉNÉRAL (A)

Objectifs Spécifiques		2018	2019	2020
OS 1. Intégrer le genre dans les conditions d'incarcération des femmes détenues	R.1.1. Les conditions d'hébergement protègent les droits des détenues vulnérables		10 000	7 500
	R.1.2. La santé, en particulier mentale, des détenues et leurs enfants est une priorité		10 000	5 000
	R. 1.3. Les violations des droits des fonctionnaires et des détenues sont réduites	10 000	12 500	12 500
OS. 2 : Les programmes de formation et de réinsertion visent l'empowerment des détenues	R. 2.1. L'accès des détenues à la formation est orientée vers l'autonomisation économique		20 000	10 000
	R. 2.2. L'offre sportive pour les détenues est améliorée et élargie	5 000	10 000	7 500
	R. 2.3. L'offre de soutien psychologique et social est adapté aux besoins des détenues	15 000	15 000	10 000
	R. 2.4. La communication avec le monde extérieur est facilité et répond aux besoins de catégories spécifiques		15 000	15 000

BUDGET GÉNÉRAL (B)

OS. 3. Une gouvernance qui prennent en compte le genre	R.3.1. L'intégration du genre au sein des procédures de gouvernance est assurée	20 000	5 000	5 000
	R.3.2. Le travail dans le milieu pénitentiaire est valorisé par des partenariats avec les acteurs clefs	25 000	25 000	25 000
	R.3.3. La participation des femmes à la prise de décision est renforcée		5 000	5 000
	R.3.4. Les besoins spécifiques des fonctionnaires sont pris en compte dans la gestion des RH		10 000	7 500
OS. 4. Les capacités des fonctionnaires et des détenues sont renforcées	R.4.1. Les capacités des décideurs sur la l'approche genre et droits humains sont renforcées	10 000	5 000	5 000
	R.4.2. Les capacités d'autopromotion (assertivité et estime en-soi) sont renforcées chez les fonctionnaires et détenues	10 000	15 000	15 000
	R.4.3. Les fonctionnaires et les détenues gèrent les conflits, les tensions et luttent contre les violences	5 000	15 000	15 000
	R.4.4. Le cadre juridique et les mécanismes en matière des violations des droits des femmes sont connus	5 000	5 000	5 000
	R.4.5. La conscience des détenues en matière de leurs droits, leurs devoirs et leurs obligations est renforcée	5 000	5 000	5 000
	R.4.6. Les partenariats visent l'encadrement de la santé et droits sexuels et reproductifs des détenues		20 000	17 500
Total	17 résultats opérationnels	Budget global: 485 000 USD / 3 ans		110.000 202.500 172.500

PARTENAIRES POTENTIELS

- Agences des Nations Unies
- Départements ministériels
- Des Instances Constitutionnelles et Consultatives
- Des Agences de Coopération Internationale (Ambassades, ...)
- La Société Civile (ONG, ...)
- Des Acteurs privés

MÉCHANISME DE SUIVI ET ÉVALUATION

- Une structure chargée du genre au sein de la DGAPR
- Un Comité Technique pour la mise en œuvre du Plan d'Action Genre
- Un Comité de Pilotage pour le suivi et l'évaluation du Plan d'Action Genre

INSTAURATION D'UN **PFG** AVEC COMME RESPONSABILITÉS

Supervision de la mise en œuvre du Plan d'Action Genre (PAG)

Supervision et coordination du dispositif de S & E du PAG

Mobilisation des services / directions pour la mise en œuvre du PAG

Collecte et analyse des données statistiques

Faciliter, sur base de données, la prise de décision de la DGAPR

Evaluation de manière continue des réalisations du PAG

Elaboration des rapports semestriels

Organisation des séances de sensibilisation pour la DGAPR

Communication sur le « Projet Genre » visibilité

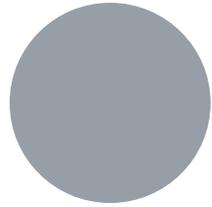
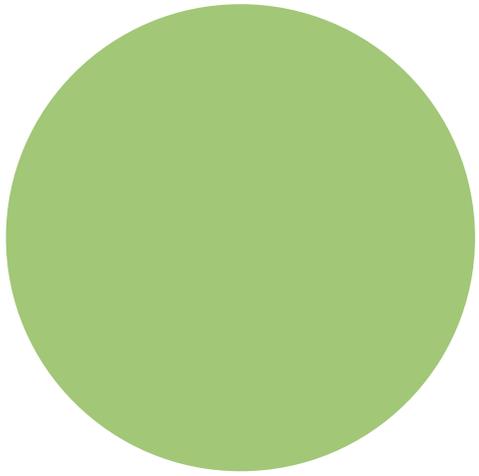
Maintien et suivi les contacts avec les partenaires

Quote :

“La prison c’est la simulation de la mort”

Novembre 2017

Témoignage d’une détenue



MERCI POUR VOTRE ATTENTION

