

Guide pour l'institutionnalisation de l'Approche Genre



Financé par le PNUD
Gender Thematic Trust Fund (GTTF)
Institutionnalisation de l'Approche Genre dans les politiques
et programmes du Bureau du PNUD en Algérie

Table des Matières

Introduction	7
I. L'Approche Genre et Développement	9
1. Le concept de genre	11
2. L'approche Genre et Développement	15
3. L'égalité comme objectif de développement	19
II. L'institutionnalisation de l'approche Genre	23
1. Définition	25
2. Pratiques exemplaires en matière d'institutionnalisation de l'approche Genre	28
2.1. Favoriser le changement organisationnel	29
2.2. Développer les compétences	31
2.3. Établir des mécanismes	32
2.4. Développer des partenariats	33
2.5. Adopter une approche centrée sur la personne	34
2.6. Définir des politiques et des programmes sensibles au genre	34
2.7. Généraliser l'analyse Genre	36
2.8. Intégrer une stratégie " Genre " dans les programmes et projets	37
2.9. Renforcer le pouvoir des femmes et des personnes démunies	38
2.10. Faire du plaidoyer en faveur de l'égalité	40
2.11. Adopter un vocabulaire sensible au Genre	41

III. Institutionnaliser l'approche Genre dans un programme de développement **43**

1. Institutionnaliser l'approche Genre dans un programme déjà existant 45
2. Institutionnaliser l'approche Genre dans l'élaboration d'un nouveau programme 47

Étape 1 :

Clarifier ce qui est recherché dans le programme 47

Étape 2 :

Faire une analyse Genre dans le secteur d'intervention 48

Analyse 1 :

La situation générale de l'égalité entre les sexes dans le secteur 50

Analyse 2 :

Les rôles des femmes et des hommes et leurs impacts dans le développement 51

Analyse 3 :

Les rôles des femmes et des hommes dans les mécanismes de gouvernance du secteur 52

Analyse 4 :

L'accès et le contrôle des ressources du secteur 53

Analyse 5 :

Les causes des inégalités de genre dans le secteur 53

Analyse 6 :

La sensibilité des parties prenantes aux questions liées au genre 54

Analyse 7 :

L'impact du secteur sur les femmes et sur les hommes 54

Analyse 8 :

Identifier les besoins pratiques et les besoins stratégiques des femmes 54

Étape 3 :	
Identifier les changements à promouvoir	55
Étape 4 :	
Intégrer la dimension Genre au niveau de la planification	57
Étape 5 :	
Intégrer la dimension Genre dans la mise en œuvre	58
Étape 6 :	
Intégrer la dimension Genre au niveau de l'évaluation	59
Conclusion	63

Annexes

Annexe 1 :	
Concepts relatifs à l'approche Genre et Développement	67
Annexe 2 :	
Questions essentielles pour institutionnaliser l'approche Genre dans un programme	75
Annexe 3 :	
Questions essentielles pour faire une analyse Genre et identifier les enjeux de genre dans un secteur d'intervention	81
Annexe 4 :	
Bibliographie	87

Introduction

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes n'a cessé d'être proclamé à travers les différentes conventions et conférences internationales depuis *la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme* de 1948. L'égalité est non seulement l'un des fondements des droits humains; elle est également reconnue comme étant une condition essentielle à l'atteinte des objectifs de développement humain.

L'engagement du PNUD à promouvoir l'avancement des femmes et l'égalité entre les sexes est inscrit au sein de la politique de *Gender Mainstreaming*. Le PNUD a ainsi *la responsabilité d'intégrer la dimension du Genre dans toutes ses politiques, programmes, et procédures administratives et financières*. Il doit également contribuer à renforcer les capacités du pays afin d'assurer la prise en compte du genre dans les politiques de développement. Rappelons également que le PNUD est activement engagé à réaliser *les objectifs de développement du millénaire* parmi lesquels figure " *l'égalité entre les sexes* " qui est, par ailleurs, explicitement considérée comme l'une des conditions essentielles à la réalisation des autres objectifs.

C'est dans ce contexte que le PNUD Algérie s'est engagé dans un processus d'institutionnalisation de l'Approche Genre qui contribuera à opérationnaliser son engagement pour la réalisation de l'objectif d'égalité entre les sexes.

Ce guide est un outil pour assister les gestionnaires du PNUD dans le processus d'institutionnalisation de l'approche Genre dans le cadre de leurs programmes.

Il est scindé en trois parties:

- Une première partie qui introduit l'approche Genre et développement,
- Une seconde, qui présente des éléments importants dans une démarche d'institutionnalisation de l'approche Genre,
- Une troisième partie, qui traite des différentes étapes à suivre, pour institutionnaliser l'approche Genre dans les programmes et projets de développement.



L'Approche Genre et Développement



1. Le concept de Genre

Le concept de Genre fait référence à l'ensemble des caractéristiques associées aux hommes et aux femmes dans une société et dans un contexte historique et culturel donné qui façonnent l'identité sociale d'un individu.

C'est un concept qui met l'accent sur les rôles sociaux qui sont appris à travers le processus de socialisation et qui changent selon la localisation et l'époque.

Le sexe " biologique " quand à lui fait plutôt référence aux caractéristiques physiologiques des hommes et des femmes, qui ont pour fonction la reproduction de l'espèce humaine. En d'autres mots, un individu **naît** " mâle " ou " femelle " (sexe) et **devient** un " homme " ou une " femme " (genre) .

L'apparition du concept de Genre dans les approches de développement a favorisé une prise de conscience de l'impact de la répartition des rôles entre les hommes et les femmes sur le développement.

Des rôles sociaux, découlent le statut des femmes et des hommes dans la société. Les rôles traditionnellement dévolus aux femmes sont ceux de mères et de ménagères alors que les hommes assument le rôle de chef de famille et de ce fait, doivent pourvoir aux besoins financiers et matériels des membres de la famille.

Cette répartition des rôles se manifeste également à travers la répartition des espaces (l'espace domestique pour les femmes et l'espace public pour les hommes). La répartition des rôles, n'est pas en tant que telle, quelque chose de négatif. Cependant, cette répartition a bien souvent comme conséquence de favoriser ou de restreindre la capacité d'accéder et de bénéficier des retombées du développement.

On remarque que dans la plupart des sociétés, ce sont les hommes qui évoluent dans l'espace public, ce qui leur permet d'avoir un réseau de contacts et d'accéder ainsi à l'information sur les diverses opportunités économiques, sociales et politiques; ce sont les hommes qui prennent les décisions et qui contrôlent les ressources, et qui, par conséquent, sont davantage susceptibles d'accéder et de contrôler les ressources de développement.

Les femmes sont davantage isolées, ont moins accès à l'information, disposent de beaucoup moins de liberté et de mobilité, et elles exercent un contrôle très limité sur les ressources familiales et communautaires. Ainsi, le statut des femmes restreint bien souvent leur accès aux ressources, réduit leur mobilité et leur autonomie, les tient à l'écart des processus de prise de décision et limite ainsi leur participation au développement. Ces conditions sont à l'origine des écarts entre les sexes que l'on observe et qui se traduisent par des inégalités sociales et économiques.

Mais ces rôles ne sont pas immuables et puisqu'ils ont été construits par la société, ils peuvent être modifiés.

Ainsi, à cause de la répartition des rôles, le développement peut avoir des impacts différents sur les femmes et sur les hommes; de même, les femmes et les hommes peuvent avoir des impacts différents sur le développement. Le développement nécessite donc le concours des femmes et des hommes afin qu'ils collaborent ensemble à l'édification d'une société plus juste, répondant aux besoins de tous.

Mais pour ce faire, encore faut-il que tous les membres d'une société - qu'ils soient hommes ou femmes - aient les mêmes chances d'accéder aux ressources, de développer leurs capacités, de faire des choix et de décider de leur avenir. Cela nécessite la transformation des rapports sociaux inégalitaires - et en particulier des rapports de genre - et l'amélioration du statut des femmes.

**UN PROBLÈME D'ACCÈS À L'EAU ET SON IMPACT
SUR LES FEMMES ET SUR LES HOMMES**

Prenons l'exemple d'un problème d'insuffisance de l'eau dans un quartier d'Alger : même si le problème touche tout le monde, les hommes et les femmes ne ressentent pas nécessairement le problème de la même façon. A cause de la répartition traditionnelle des rôles, les femmes seront responsables de collecter et de gérer l'eau potable; elles devront peut-être se lever à l'aurore pour faire la file à la fontaine du quartier ou bien pour remplir les récipients de la maison au moment où l'eau est accessible dans le quartier. Dans ce cas-ci, le problème de la rareté de l'eau a des répercussions sur la charge de travail des femmes, en terme de pénibilité physique (le transport de l'eau) et en terme de temps (elles doivent consacrer 1 à 2 heures par jour à cette tâche).

Dans d'autres cas, la famille devra faire appel à un service privé de distribution de l'eau; les hommes, qui ont la responsabilité d'assumer les dépenses du ménage seront alors davantage concernés par les dépenses financières en jeu.

Une organisation qui voudrait contribuer à résoudre ce problème d'insuffisance de l'eau potable devrait prendre en considération la répartition des rôles entre les hommes et les femmes afin de faire en sorte que l'intervention proposée contribue réellement à solutionner le problème. On sait que ce sont davantage les hommes qui participent aux consultations publiques et qu'ils peuvent être davantage sensibles à l'aspect financier du problème. Si le problème identifié est celui du coût de la distribution de l'eau, peut-être préconiseront-ils la construction de fontaines publiques. Dans ce cas, les femmes verront leur charge de travail augmenter considérablement, sans qu'elles en tirent de bénéfices concrets.

2. L'approche Genre et Développement

L'approche Genre et Développement vise un développement équitable et l'égalité entre les sexes.

C'est au milieu des années 70 que les besoins des femmes ont commencé à être pris en compte dans les programmes de développement. Auparavant, les approches de développement étaient davantage axées sur la croissance économique et le développement des infrastructures et l'on croyait que les femmes bénéficiaient automatiquement de leurs retombées. Mais ce n'était pas le cas : les femmes profitaient très peu de ces interventions qui, dans certains cas, contribuaient même à les appauvrir ou à les rendre davantage vulnérables parce qu'elles étaient tenues à l'écart des processus de décision et de mise en œuvre des actions de développement.

La décennie des Nations Unies pour les femmes (1975-1985) a contribué à rendre visible le rôle des femmes dans le développement. L'approche " Intégration de la Femme au Développement " (IFD), qui apparût à cette époque, promeut la participation des femmes dans les processus de développement afin qu'elles puissent bénéficier des retombées des programmes.

Des projets spécifiques aux femmes visaient à améliorer leurs conditions de vie par l'allègement de leur charge de travail domestique (projets d'adduction d'eau potable, de fours améliorés, etc.), l'amélioration des services de santé, en particulier ceux liés à la santé maternelle et l'accès à des ressources économiques pour les aider à développer des activités génératrices de revenus. Cependant, si les projets " IFD " ont effectivement contribué à améliorer quelque peu les conditions de vie des femmes impliquées dans ces projets, leur impact est demeuré limité ne provoquant que rarement des changements significatifs au niveau du statut des femmes et des rapports de genre.

L'approche " Genre et Développement " (GED) est apparue à la fin des années 80 et s'inscrit dans le courant du développement humain.

Les rapports sociaux et en particulier les rapports entre les hommes et les femmes sont au cœur de l'analyse de Genre : la transformation des rapports inégaux de genre et l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes sont des conditions essentielles au développement social et économique de toutes les sociétés. L'approche GED vise à la fois l'amélioration des conditions de vie des femmes et celle de leur statut.

L'approche IFD se concentrait sur les " femmes " en tant que groupe particulier; l'approche GED s'intéresse plutôt aux rapports sociaux et plus spécifiquement aux relations entre les hommes et les femmes, là où se façonnent les inégalités. Le statut des femmes et des hommes est le résultat de structures économiques et sociales qui reproduisent les inégalités de genre. L'exclusion des femmes du marché du travail par exemple, est l'une des manifestations des inégalités de genre profondément ancrée dans la structure sociale. Lorsque la majorité des femmes qui occupent un emploi rémunéré n'occupent que des emplois précaires et peu rémunérés, ou dans le cas où elles doivent remettre leurs revenus à leur conjoint, leur intégration sur le marché du travail ne signifie pas qu'il y ait plus d'égalité entre les hommes et les femmes.

Les stratégies et les actions promues dans le cadre de l'approche GED visent à répondre aux besoins pratiques (amélioration des conditions de vie) et aux besoins stratégiques (amélioration du statut social) des femmes à travers la promotion de l'équité et de l'égalité entre les sexes.

Si des projets spécifiques aux femmes demeurent nécessaires dans certains cas, ceux-ci ont pour objet de développer leurs capacités ou de favoriser leur habilitation afin qu'elles puissent intervenir aux mêmes niveaux que les hommes. Cependant, les préoccupations, les besoins et les choix des femmes et des hommes doivent être pris en compte dans toutes les composantes des programmes de développement.

Prenons l'exemple d'un programme de biodiversité qui comprend les volets suivants :

- Recherche et formation
- Développement d'alternatives économiques
- Gestion et protection des ressources naturelles

Ce programme devrait :

- prendre en compte les rôles des femmes et des hommes dans chacun des volets,
- susciter la participation des femmes et des hommes de façon équitable dans chacun des volets,
- évaluer les impacts potentiels et les retombées de chacun des volets sur les femmes et les hommes,
- s'assurer que le programme ne désavantagera pas les femmes, ou ne se fera pas au détriment des femmes (ex. exploiter les femmes en tant que main d'œuvre sans rémunération, augmenter la charge de travail des femmes sans qu'elles en tirent de compensation, etc.),
- et s'assurer que le programme bénéficiera tant aux femmes qu'aux hommes.
- programmer des actions spécifiques aux femmes (ou aux hommes) en vue de développer leurs capacités à participer au programme, dans un objectif de mise à niveau.

Une analyse Genre est donc nécessaire avant même l'élaboration du programme pour identifier le rôle des hommes et celui des femmes dans la gestion et/ou l'exploitation des ressources naturelles, l'accès et le contrôle des ressources (naturelles, financières, l'information, etc.) et des bénéfices, en vue d'identifier les écarts entre les hommes et les femmes.

En résumé, l'approche Genre et Développement

- est une approche globale de développement;
- est une approche centrée sur les personnes;
- est une approche participative qui contribue à habiliter les personnes;
- est un outil d'analyse, de planification et d'évaluation;
- peut contribuer à d'importants changements sociaux et organisationnels en vue d'atteindre les objectifs d'équité et d'égalité au sein d'une société;
- bénéficie aux femmes et aux hommes.

3. L'égalité comme objectif de développement

L'égalité entre les hommes et les femmes est l'objectif ultime et une valeur de base de l'approche GED;

L'équité est un moyen d'atteindre cet objectif.

Pour garantir que les femmes bénéficient du développement autant que les hommes, il est important d'assurer un accès équitable aux ressources sociales et économiques. L'équité signifie que les femmes et les hommes ont les mêmes opportunités d'accéder et de contrôler les ressources du développement comme l'éducation, la santé, les revenus, l'emploi, l'information, les droits, les programmes de développement, les processus de décision, etc. Cela requiert l'élimination des barrières qui gênent l'accès aux opportunités économiques et politiques et l'accès aux services de base, pour faire en sorte que tous les individus (hommes et femmes de tous âges et de toutes conditions) puissent profiter des mêmes opportunités.

L'équité signifie être juste :

Donner à chacun - aux hommes et aux femmes - ce dont il ou elle a besoin; reconnaître les capacités et les obstacles auxquels les femmes et les hommes peuvent faire face et en tenir compte dans la mise en œuvre d'un programme ou la prestation de services.

Pour assurer l'équité, il faut prendre en considération le fait que les gens n'ont pas les mêmes opportunités pour accéder aux ressources et développer leurs capacités. L'équité ne se traduit pas toujours par une égalité de traitement; elle peut nécessiter un traitement différent afin de combler un désavantage.

Il y a, en effet, des barrières sociales et économiques qui handicapent certains individus et qui les empêchent d'accéder aux ressources nécessaires pour améliorer leurs conditions de vie et leur statut. Il est donc parfois nécessaire de mettre en place des mesures spécifiques pour compenser les désavantages vécus par certaines personnes et une position moins favorable due à des obstacles sociaux qui ont empêché les femmes et les hommes de profiter de chances égales.

Les mesures d'équité sont des mécanismes qui visent à réduire les écarts existants entre hommes et femmes (ou entre les groupes défavorisés et le groupe dominant). L'établissement de quotas dans les postes de décision ou dans une organisation est une mesure d'équité qui vise à corriger un déséquilibre dans l'accès à une ressource (l'éducation ou l'emploi) ou la participation à la prise de décision. La parité est également une mesure d'équité qui cherche à favoriser une participation égale (en nombre) des hommes et des femmes dans un mécanisme de gouvernance.

L'égalité correspond à "*l'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à/dans toutes les sphères de la vie publique et privée.*"¹

L'égalité signifie que les femmes et les hommes "*ont le même statut et qu'ils jouissent des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits humains et des mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel et bénéficier des résultats.*"²

L'égalité ne signifie pas qu'il faille " être identique ". Elle implique une reconnaissance des différences entre les hommes et les femmes. Cependant, ces différences ne doivent en aucun cas se traduire par de la discrimination à l'encontre des uns ou des autres, par des droits différents ou par le renforcement de la domination ou de la dépendance des uns sur les autres. L'égalité signifie que les gens ne doivent pas être discriminés parce qu'ils sont différents. Même si les femmes et les hommes sont différents et qu'ils ont des rôles sociaux différents, ils ont la même valeur et doivent avoir les mêmes droits.

Les inégalités sont généralement profondément enracinées dans les normes sociales et culturelles et les croyances, et, même si les lois formelles ne sont pas discriminatoires, la discrimination existe de fait .

1. GR-ED. L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des " bonnes pratiques ". p.5

2. ACIDI, Politique d'égalité entre les sexes. 1998

L'absence de discrimination dans les lois et les règles ne signifie pas qu'il y ait égalité si on ne prend pas en compte les désavantages sociaux - ou les barrières socioculturelles - auxquels les femmes et/ou les hommes peuvent faire face.

L'équité et l'égalité devraient être des principes de base dans tous les projets et programmes afin d'assurer un développement viable pour tous.

Institutionnaliser l'approche Genre dans un programme de développement





1- Définition

L'institutionnalisation de l'approche Genre signifie la prise en compte systématique de la dimension Genre, de façon transversale, dans tous les programmes et services ainsi que dans la structure interne d'une organisation.

L'institutionnalisation de l'approche Genre a pour but de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le développement. L'intégration du genre dans les projets ou programmes ne doit pas relever de la seule responsabilité de certains employés ou ne concerner que certains projets.

Les politiques, les processus de prise de décision, l'allocation des ressources et des budgets, les activités de projets, les relations de travail, doivent tous contribuer à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Par conséquent, la prise en compte de la dimension Genre doit devenir une routine dans toutes les activités courantes d'une organisation pour l'ensemble des membres du personnel et les gestionnaires.

L'institutionnalisation de l'approche Genre n'est pas un processus qui s'intéresse aux femmes comme groupe spécifique. Elle ne se limite pas à l'augmentation du nombre de femmes ou à la présence d'un nombre équivalent de femmes et d'hommes dans une organisation.

Il ne s'agit pas non plus de développer des projets pour les femmes, ou de mettre en œuvre des actions spécifiques pour les femmes. De même l'accès des femmes aux ressources ne constitue pas, en tant que telle, une stratégie d'institutionnalisation de l'approche Genre. Si toutes ces actions sont importantes et nécessaires pour réduire les écarts entre les sexes, elles ne sont pas suffisantes. Pour institutionnaliser l'approche Genre, on doit identifier et intégrer les préoccupations, les besoins, les choix des femmes et des hommes dans tous les programmes et projets en vue de réaliser les objectifs d'égalité entre les sexes.

L'institutionnalisation de l'approche Genre est donc un moyen - et non un but - pour promouvoir l'égalité entre les sexes.

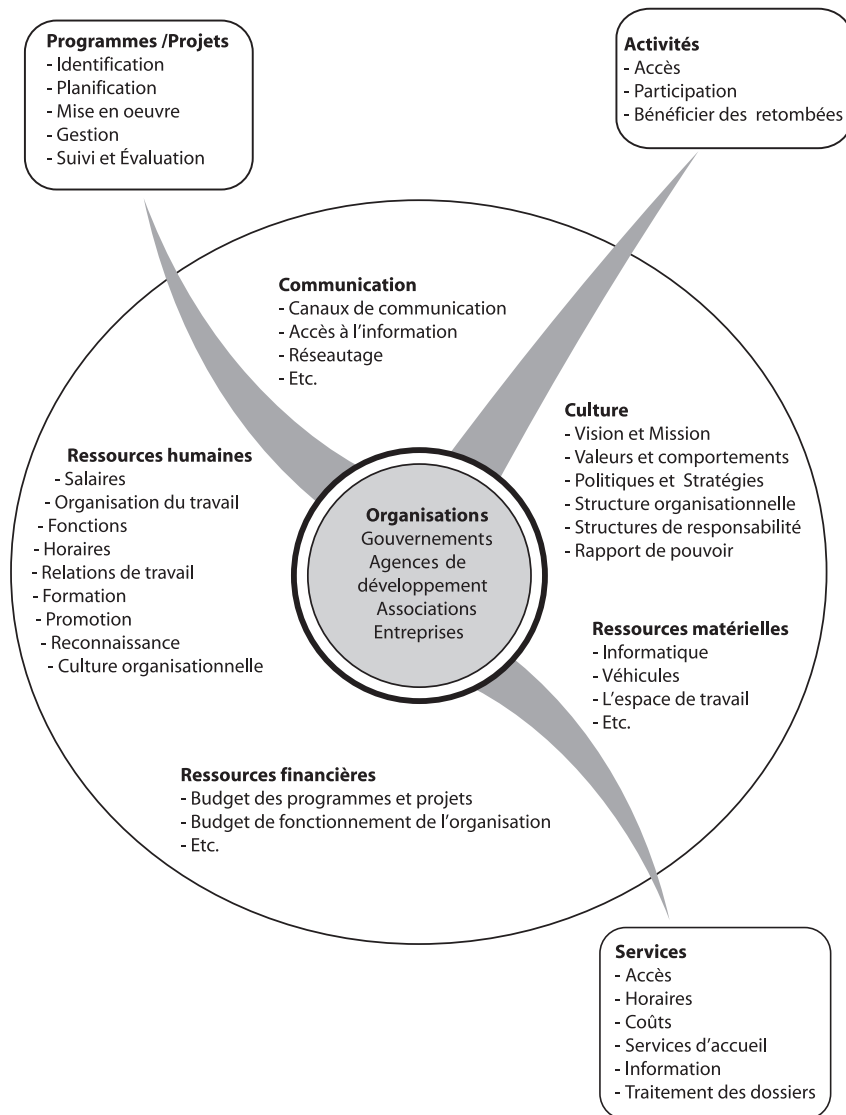
Les agences de développement s'engagent de plus en plus dans une démarche d'institutionnalisation de l'approche Genre. Pourquoi ?

La démarche de l'institutionnalisation de l'approche Genre,

- promet un développement plus équitable par l'amélioration de la qualité de vie des hommes et des femmes de toutes les composantes de la société;
- rend plus efficace et efficiente l'utilisation des ressources humaines et financières;
- valorise le potentiel humain;
- prend en compte la diversité des besoins, des rôles et des intérêts des femmes et des hommes;
- favorise le développement des capacités des hommes et des femmes et multiplie ainsi les potentialités des ressources humaines à contribuer au développement d'une nation;
- améliore les services publics et la gouvernance;
- améliore les conditions et les relations de travail au sein de l'organisation.

L'égalité est une valeur " transversale " qui doit se manifester dans tous les secteurs, à tous les niveaux, dans toutes les sphères (publiques et privées) et à tout moment. Ainsi, l'institutionnalisation de l'approche Genre concerne tous les aspects d'une organisation, tant dans sa culture organisationnelle, son système de gestion, ses mécanismes de communication, que dans ses programmes et activités. Elle concerne et se répercute sur toutes les personnes impliquées dans une organisation, que ce soit les décideurs, les gestionnaires, les membres du personnel à tous les échelons, les partenaires, les membres, ou les bénéficiaires.

Les sphères concernées par l'institutionnalisation de l'approche Genre:



2. Pratiques exemplaires en matière d'institutionnalisation de l'approche Genre.

Pour institutionnaliser l'approche Genre il est généralement nécessaire de revoir nos priorités, nos valeurs, nos méthodologies et même notre façon de travailler. Voici certains points à réviser dans nos méthodes d'intervention, et les pratiques exemplaires à adopter.

- **Favoriser le changement organisationnel** en vue d'assurer et de promouvoir l'égalité entre les sexes;
- **Développer les compétences** en terme d'analyses Genre, et d'intégration de la dimension Genre dans les processus de planification, de gestion, de budgétisation et d'évaluation;
- **Établir des mécanismes de suivi** pour assurer l'institutionnalisation de l'approche Genre dans tous les programmes et activités;
- **Développer des partenariats** avec des organisations qui ont une compréhension des enjeux du genre et qui sont en faveur de l'égalité entre les sexes;
- **Adopter une approche et des méthodes centrées sur la personne;**
- **Définir des politiques et des programmes sensibles au Genre** en vue d'assurer la prise en compte des besoins des femmes et des hommes et d'engager l'organisation et ses partenaires à réduire les écarts de Genre;
- **Généraliser l'analyse Genre** en vue d'identifier les écarts ou inégalités entre les sexes et d'en comprendre les causes;
- **Intégrer une stratégie " Genre " dans les programmes et projets** qui indique concrètement comment le programme ou projet contribuera à assurer l'égalité entre les sexes;

- **Renforcer le pouvoir des femmes et des personnes démunies** en vue d'assurer un accès équitable aux ressources et bénéfices du développement;
- **Faire du plaidoyer en faveur de l'égalité** en vue de changer les attitudes et les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes;
- **Adopter un vocabulaire sensible au Genre** pour rendre visible la contribution des femmes et des hommes au développement et les enjeux de genre.

2.1. Favoriser le changement organisationnel

Si une organisation adopte en son sein les valeurs d'égalité entre les hommes et les femmes dans son fonctionnement et ses méthodes de gestion, il sera beaucoup plus facile de refléter cet engagement dans le cadre de ses interventions. Des changements organisationnels sont souvent nécessaires.

Les organisations - le gouvernement, les agences de développement, les organisations de la société civile - doivent examiner leurs pratiques et changer leur " façon de faire " pour assurer l'équité et l'égalité par l'élimination de toutes formes de discrimination. Cela nécessite une révision des règles et des procédures formelles et informelles.

Questions pour guider la réflexion :

- Comment l'organisation est-elle structurée ?
- Combien d'hommes et de femmes travaillent ou interviennent dans l'organisation ?
- Quelle est la répartition des rôles entre les hommes et les femmes ?
- Quels critères influencent cette répartition des rôles ?
- Comment se prennent les décisions ? De façon formelle ou informelle ?
- Qui participe à la décision ?
- Qui décide réellement ?
- Qui accède aux promotions ? Quels sont les processus et les critères de sélection ?
- Comment sont les relations de travail au sein de l'organisation³ ?
- Quels mécanismes sont mis en place pour prévenir l'abus de pouvoir et le harcèlement moral et sexuel ?
- Quels mécanismes sont mis en place pour faciliter la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ?
- Quelles sont les mesures favorisant l'équité au sein de l'organisation ?
- Comment sont traitées les questions relatives au genre dans l'organisation ?
- Qui accède aux services ou participe aux activités de l'organisation ?

³ Amicales ? Tendues ? Influencées par des réseaux informels ? Y a-t-il de l'abus de pouvoir ? Du harcèlement moral ? Des attitudes ou vocabulaire sexistes ? De la discrimination ? Etc.

Une attention particulière doit être portée aux structures informelles souvent non reconnues, mais qui ont une influence considérable dans la gestion et les processus de décision. Par exemple, il arrive souvent que les négociations entre différents partis se fassent à l'extérieur de l'espace de décision formel : dans les couloirs ou durant des activités récréatives. L'espace formel devient alors un lieu de concrétisation des décisions prises à l'extérieur. Par conséquent, même si des femmes font partie des comités de gestion ou des processus formels de décision, elles demeurent exclues des processus réels de décision puisque, généralement, elles ne fréquentent pas les espaces récréatifs des hommes, ou ne font pas partie des mêmes réseaux.

2.2. Développer les compétences

L'engagement d'une institution à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes doit se refléter sur les méthodes de travail et l'implication personnelle des gestionnaires et des membres du personnel.

La prise en compte de la dimension Genre doit devenir une routine. Collecter des données ventilées par genre, réfléchir aux impacts potentiels des programmes sur les femmes et sur les hommes, mettre en place des actions pour favoriser la participation des femmes et des hommes, devraient devenir des automatismes.

Les membres du personnel, les gestionnaires ainsi que les partenaires de l'organisation doivent ainsi :

- **acquérir de nouvelles connaissances** pour améliorer leur compréhension des enjeux d'égalité entre les sexes, connaître le contenu des politiques Genre et/ou d'égalité, se familiariser avec les conventions internationales qui promeuvent l'égalité et maîtriser l'approche Genre;
- **changer d'attitudes et modifier leurs comportements** sexistes et discriminatoires; certains comportements sont fondés sur des croyances et des préjugés qui doivent être remis en question. Par exemple, il arrive que l'on ait des préjugés par rapport à la capacité des femmes à gérer un projet ou à se déplacer en milieu rural ou que l'on croit d'emblée que les hommes soient fermés au changement dans les rapports traditionnels de genre.

Ces croyances vont alors se refléter dans les méthodes d'intervention et les activités planifiées d'un programme. Les croyances peuvent aussi se révéler justes; les gestionnaires doivent alors identifier des moyens pour surmonter les résistances et habiliter les femmes afin d'initier des changements au niveau des rapports de genre. Lorsque les gestionnaires et les intervenants sont réellement convaincus de la valeur de l'égalité entre les sexes, ils prennent davantage d'initiatives pour promouvoir ces valeurs dans les programmes de développement à travers des actions concrètes.

- **développer des compétences en matière d'institutionnalisation de l'approche Genre** ; il s'agit de développer les capacités à réaliser des analyses Genre, à prendre la dimension Genre en considération dans les processus de planification, de budgétisation, de gestion et d'évaluation, à développer des indicateurs pour mesurer la réduction des écarts entre les hommes et les femmes et à faire du plaidoyer pour promouvoir les valeurs d'égalité. Les organisations doivent planifier des activités de formation pour développer ces capacités, y allouer des ressources financières, allouer du temps aux employés et aux gestionnaires pour acquérir les apprentissages et les mettre en pratique, assurer le suivi des formations, et favoriser le partage d'expérience.

2.3. Établir des mécanismes

Pour s'assurer que les engagements de l'institution à promouvoir l'égalité s'opérationnalisent, il est nécessaire de mettre en place des mécanismes institutionnels.

Les mécanismes spécifiques permettent de maintenir un système de veille et de coordination pour assurer l'institutionnalisation effective de la dimension Genre dans l'ensemble de la programmation et dans le fonctionnement même de l'institution. Les points focaux Genre ont généralement pour mandat de vérifier la prise en compte de la dimension Genre dans les programmes, de favoriser la circulation des informations et des outils sur les questions de Genre et de fournir des avis sur la façon de favoriser l'institutionnalisation de l'approche Genre.

Dans une perspective d'institutionnalisation, le rôle d'un point focal Genre est d'accompagner les gestionnaires et non de produire les stratégies. L'institutionnalisation nécessite l'implication de tous les gestionnaires dans le processus. Ils deviennent ainsi imputables de l'atteinte des résultats en matière d'égalité entre les sexes. Cette imputabilité devrait être inscrite dans les descriptions de mandat ou de tâches et faire partie intégrante des processus d'évaluation du personnel.

La vérification des documents de projets, des rapports d'activités, des procès verbaux des réunions et des publications peut constituer un mécanisme de suivi de l'intégration de la dimension Genre dans les activités courantes de l'institution.

Des réunions périodiques sur les questions de Genre et d'égalité peuvent également permettre d'échanger les expériences et d'identifier les pratiques exemplaires dans ce domaine.

2.4. Développer des partenariats

Il est certes difficile d'institutionnaliser l'approche Genre pour une organisation si elle est seule à adopter cette approche. Pour être efficace, il est souhaitable d'associer les partenaires à cette démarche. Certains partenaires, de par leur structure, par rapport à leur fonction ou par leur insensibilité à l'égard des questions liées aux rapports de genre, sont plus difficiles à impliquer. Le travail de sensibilisation, d'information et de plaidoyer prend alors toute son importance. Par contre, d'autres organisations peuvent se montrer beaucoup plus ouvertes à collaborer à cette dynamique d'institutionnalisation de l'approche Genre. Certaines organisations de la société civile - des associations de femmes, des groupes de recherche, des journalistes - peuvent devenir des partenaires intéressants pour porter la cause de l'égalité entre les sexes sur la place publique. De par leur proximité avec les populations, elles peuvent fournir de l'information, des pistes de réflexion, des expériences, qui s'avèrent souvent précieuses dans le travail de plaidoyer tout autant qu'au niveau des interventions plus techniques.

2.5. Adopter une approche centrée sur la personne

Un apport majeur de l'approche Genre est de ramener les questions de développement sur le plan humain. Peu importe le secteur d'intervention, des personnes sont concernées en amont et en aval. Dans certains secteurs comme l'éducation et la santé, cela semble plus évident. Mais lorsqu'il s'agit de réformes économiques ou de développement du secteur privé par exemple, les actions sont souvent davantage centrées sur des éléments financiers, techniques ou matériels. Or, il faut rappeler aux intervenants que derrière les mécanismes et les transformations institutionnelles, des personnes - des hommes et des femmes - seront directement et indirectement affectées : des chefs d'entreprise, des fonctionnaires, des travailleurs et des travailleuses, etc. Dans bien des cas, cette prise de conscience est à développer et l'adoption de l'approche Genre peu y contribuer.

Par ailleurs, pour institutionnaliser l'approche Genre, il est nécessaire de mettre en exergue la dimension humaine, sinon, cela est impossible à réaliser. Le changement de perspective - d'une approche technique à une approche de développement humain - permettra également d'examiner la nature des rapports de force et des alliances qui s'exercent dans un secteur donné et qui peuvent constituer un obstacle ou une opportunité pour le développement. Ce changement de perspective est alors favorable tant aux hommes qu'aux femmes de différents milieux.

2.6. Définir des politiques et des programmes sensibles au genre :

Une politique " Genre " donne généralement du poids à l'engagement d'une institution à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Mais cet engagement ne doit pas s'arrêter là : il doit se refléter dans toutes les politiques et dans tous les autres programmes de l'organisation.

Les politiques et programmes sensibles au genre prennent en compte les spécificités des hommes et des femmes et les rapports de genre, et promeuvent l'égalité.

Les politiques ou les programmes peuvent souvent paraître neutres par rapport à la dimension Genre parce qu'ils s'adressent à l'ensemble de la population sans faire de distinction entre les hommes et les femmes. En fait, peu importe le type d'actions mises en œuvre, il y a de fortes chances qu'elles affectent les hommes et les femmes de façon différente.

Les hommes et les femmes ont des rôles sociaux différents et ils sont donc affectés différemment par les politiques et programmes de développement. De même, leur niveau de participation aux programmes de développement peut grandement varier et ils peuvent influencer de façon différente les résultats des programmes. Des politiques et programmes insensibles au genre ou qui semblent neutres par rapport au genre peuvent donc contribuer à renforcer les inégalités de genre.

Des politiques et programmes sensibles au genre sont fondées sur une analyse des rapports de genre et l'identification des enjeux de genre. S'ils ne comportent pas d'objectif direct d'égalité entre les sexes, ils doivent tout au moins contribuer à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes.

Les programmes ou projets " femmes " ou sexospécifiques peuvent contribuer à améliorer les conditions de vie des femmes ou à renforcer quelque peu leur pouvoir, mais s'ils ne comprennent pas d'objectifs précis en terme d'égalité, ils peuvent n'avoir qu'un impact limité dans la transformation des rapports de genre.

Les programmes et projets devraient également comporter des objectifs ou des résultats attendus en matière d'égalité entre les sexes afin de responsabiliser les gestionnaires et le personnel d'intervention. Lorsque les projets ne comportent pas d'objectifs précis en matière d'égalité, le personnel ne se sent pas tenu de faire des efforts particuliers pour transformer les rapports de genre : ces aspects sont généralement considérés comme ne relevant pas de leur responsabilité et les objectifs d'égalité sont jugés non prioritaires ou n'ayant pas de lien direct avec le projet ou le programme.

2.7. Généraliser l'analyse Genre

Puisque l'objectif de l'approche Genre est de parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes, il faut identifier les inégalités et leurs causes. Pour se faire, il faut identifier les écarts entre les sexes qui traduisent des inégalités. Des données ventilées par genre sont donc nécessaires. Rappelons que dans une perspective Genre l'enjeu porte sur **les rapports sociaux entre les hommes et les femmes** : les données ne portant que sur les femmes ne nous permettent pas de faire cette analyse. Une analyse Genre devrait également identifier les obstacles à la participation des femmes aux programmes qui peuvent découler des rapports inégalitaires.

Si les études et analyses sociales mettent souvent l'accent sur la situation des femmes relative aux hommes - identification des écarts - elles portent une attention insuffisante aux relations de pouvoir de genre et sur la façon de transformer ces rapports : c'est pourtant à ce niveau qu'il est important d'agir. Une analyse Genre doit non seulement aider à **identifier les écarts** entre les hommes et les femmes, mais également à **identifier les causes de ces écarts**, ou inégalités, en vue d'apporter des solutions pratiques et efficaces à l'élimination des problèmes liés à l'exclusion sociale et économique des femmes. Pour atteindre les objectifs d'égalité entre les sexes, il faut **transformer les causes des inégalités**.

Une analyse Genre devrait permettre d'améliorer la compréhension des enjeux d'égalité entre les sexes dans le contexte de l'ensemble des secteurs d'intervention (lutte contre la pauvreté, environnement, gouvernance, santé, éducation, etc.).

Pour cela il s'agit de :

- Identifier les enjeux de genre dans différentes composantes des secteurs tant sur le plan macro que micro. Il est important d'identifier quels impacts ont les problèmes liés à la pauvreté, à la mauvaise gouvernance ou à la détérioration de l'environnement sur les hommes et sur les femmes et comment ils contribuent à maintenir les inégalités de genre. Inversement, il faut s'interroger sur la façon dont les inégalités de genre limitent les résultats des actions de lutte contre la pauvreté, de bonne gouvernance et de préservation de l'environnement.

- Prendre en compte les enjeux de genre dans la conception des projets, l'élaboration de stratégies (peu importe le secteur) et politiques et identifier des actions concrètes pour transformer les rapports inégalitaires de genre.

2.8. Intégrer une stratégie " Genre " dans les programmes et projets

Les programmes et projets de développement devraient comporter une stratégie Genre pour *rendre opérationnel* l'engagement à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et ainsi atteindre les objectifs en matière d'égalité. Une stratégie Genre ne devrait pas se traduire par un volet " femmes " ajouté au projet. Elle devrait comporter les éléments suivants :

- une présentation des données ventilées par sexe dans le secteur;
- une présentation des résultats attendus et des impacts escomptés du programme ou projet sur les rapports de genre et l'élimination des inégalités de genre;
- la proposition de mesures d'équité qui contribueront à réduire les écarts entre les hommes et les femmes dans le secteur;
- la proposition d'actions concrètes pour assurer la participation des femmes - aux côtés des hommes - dans la mise en œuvre du programme / projet et les processus de prise de décision;
- la définition d'indicateurs de résultats pour mesurer la réduction des écarts entre les hommes et les femmes dans le secteur, le renforcement du pouvoir des femmes et l'égalité.

2.9. Renforcer le pouvoir des femmes et des personnes démunies

La participation des femmes - aux côtés des hommes - dans le développement est essentielle pour atteindre les objectifs d'égalité entre les sexes et le développement humain. Encore faut-il que leur participation soit significative. Il arrive souvent que la participation des femmes soit confondue avec l'augmentation du nombre de femmes en tant que bénéficiaires ou dans les comités de gestion : ce qui ne garantit pas nécessairement une réelle participation des femmes en tant que décideurs et gestionnaires.

Une participation significative se traduit par l'expression des idées et des désaccords, la proposition de nouvelles alternatives, la négociation, la gestion et le contrôle des ressources ; cela implique de faire des choix et de décider. Les personnes en position de pouvoir ont tendance à prendre le contrôle et orientent les programmes pour répondre à leurs propres besoins qui peuvent être différents de ceux des personnes en position désavantagée. Les femmes ont souvent des besoins différents des hommes, mais elles peuvent difficilement se faire entendre dans les forums de discussion ou imposer leurs choix dans les processus de décision.

Renforcer le pouvoir - ou habiliter - signifie créer les conditions par lesquelles les personnes défavorisées, notamment les femmes, peuvent combler leurs besoins quotidiens et participer activement à la définition et à la promotion de leurs propres projets sociaux et politiques. On ne peut renforcer le pouvoir des femmes de l'extérieur : elles seules peuvent faire leurs choix ou parler en leur propre nom. Dans ce processus, les programmes de développement peuvent appuyer la mise en œuvre d'actions qui permettent aux femmes d'avoir davantage confiance en elles et de développer leur autonomie

Une combinaison des mesures suivantes peut contribuer⁴ à habiliter les femmes et à renforcer leur pouvoir.

4. Dépendant du contexte local et des besoins exprimés par les femmes.

Mesures pouvant contribuer à habiliter les femmes et à renforcer leur pouvoir :

Mettre en place des mécanismes pour favoriser la participation des femmes et des hommes des groupes cibles dans toutes les phases d'un programme/projet;

- Les femmes et les hommes des groupes cibles devraient pouvoir s'exprimer sur leurs besoins et les solutions à apporter à leurs problèmes dès la conception du programme / projet.
- La stratégie du programme / projet devrait clairement définir l'engagement à promouvoir la participation des femmes dans toutes les activités.
- Le programme/projet devrait identifier les obstacles à la participation des femmes et prévoir des activités (renforcement des capacités, allègement des tâches domestiques, sensibilisation des hommes, etc.) pour surmonter ces obstacles.

Assurer un accès équitable aux ressources socio-économiques pour les femmes et les hommes.

- Identifier et satisfaire les besoins pratiques des femmes notamment par l'allègement de leurs tâches domestiques, leur accès aux ressources économiques et à la formation.
- S'assurer que les ressources ou produits du programme / projet sont équitablement accessibles aux femmes et aux hommes.
- Favoriser l'accès à l'information.
- Développer les compétences.

Satisfaire les besoins stratégiques des femmes.

- Promouvoir l'égalité entre les sexes auprès des partenaires nationaux tant au niveau institutionnel et central qu'au niveau local.
- Encourager la participation des femmes aux processus de prise de décision.
- Cibler tant les hommes que les femmes dans les actions de sensibilisation aux questions relatives au genre.
- Favoriser la discussion des enjeux de genre, d'équité et de droits humains dans les activités de mobilisation sociale, la planification des activités d'un programme/projet, la formation du personnel ou des bénéficiaires d'un programme/projet, etc.
- Planifier des actions de renforcement du pouvoir des femmes dans les projets, telles que le développement du leadership et des capacités de communication, l'information sur les droits, etc.
- Travailler avec des organisations de la société civile qui promeuvent le changement social et l'égalité entre les sexes.

2.10. Faire du plaidoyer en faveur de l'égalité

Une institution comme le PNUD a un rôle important à jouer en matière de plaidoyer en faveur de l'égalité entre les sexes. Elle doit saisir toutes les occasions pour promouvoir ces valeurs auprès des partenaires nationaux, au cours des réunions, dans les discours d'inauguration ou dans les publications. Les actions de plaidoyer devraient comporter des informations sur les inégalités entre les sexes afin de mettre en lumière les bénéfices liés à l'égalité.

Le PNUD devrait également développer un argumentaire sur les bénéfices sociaux et économiques de l'égalité entre les sexes. L'égalité n'est pas seulement une question de justice ou de droit, c'est également une question d'efficacité, car elle assure la viabilité des bénéfices du développement.

Des sessions d'information et de sensibilisation auprès des partenaires nationaux et de la société civile devraient être programmées en vue de favoriser une plus grande adhésion aux valeurs d'égalité.

2.11. Adopter un vocabulaire sensible au Genre

Les mots ne sont pas neutres : ils traduisent une vision du monde et une position idéologique. L'utilisation du genre masculin comme genre "universel" contribue souvent à rendre invisible les rôles différents tenus par les hommes et les femmes et l'exclusion des femmes ou des hommes de certaines sphères. Par exemple, lorsqu'on parle des " agriculteurs " ou des " travailleurs " en général, même si ces termes devraient comprendre les hommes et les femmes qui font de l'agriculture ou qui travaillent, le réflexe premier est de les associer d'abord aux hommes. Pourtant, il y a autant de femmes agricultrices que d'hommes dans le milieu rural algérien; et s'il y a davantage d'hommes sur le marché de l'emploi, il y a tout de même des femmes qui occupent un emploi rémunéré; sans oublier que la majorité des femmes " travaillent " dans la sphère familiale.

L'utilisation d'un vocabulaire soi-disant neutre masque également les difficultés et besoins spécifiques des hommes et des femmes. En effet, certains problèmes touchent les hommes et moins les femmes alors que d'autres ont un impact supérieur sur les femmes. Un vocabulaire neutre est donc souvent insensible au genre.

L'utilisation d'un vocabulaire sensible au genre contribue à la reconnaissance de la contribution des femmes et des hommes au développement de la société. Cela rend également visible l'exclusion des femmes de certaines sphères et les inégalités entre les hommes et les femmes. Ainsi est-il recommandé de parler des " Algériens et des Algériennes ", des " agriculteurs et des agricultrices ", des " travailleurs et des travailleuses ", etc. Certains mots ne comportent pas de genre masculin ou féminin : par exemple lorsqu'on parle des " bénéficiaires " d'un projet, il peut être nécessaire de spécifier " les bénéficiaires - hommes et femmes " afin de bien souligner que les hommes et les femmes participent au projet ou bénéficient des produits du projet si c'est le cas.



L'institutionnalisation de l'approche Genre



1. Institutionnaliser l'approche Genre dans un programme déjà existant

Dans bien des cas, les agences de développement décident d'institutionnaliser l'approche Genre dans des programmes ou projets déjà existants. Les questions contractuelles limitent la possibilité de modifier les objectifs et d'ajouter de nouvelles activités. Il est cependant plus facile de modifier quelque peu la stratégie de mise en œuvre ou les méthodologies de travail et de gestion afin de prendre en compte la dimension Genre et de favoriser l'égalité.

Quelques pistes favorisant l'institutionnalisation de l'approche Genre dans un programme déjà existant :

- Organiser des formations sur l'approche Genre, l'analyse Genre et la prise en compte de la dimension genre dans la planification pour les gestionnaires, les intervenants terrain et les partenaires.
- Intégrer la dimension Genre dans tous les programmes de formation: une formation en gestion de l'information pourrait comprendre un volet sur la production et la gestion de données ventilées par genre; une formation sur la budgétisation pourrait fournir l'occasion d'intégrer la budgétisation selon le genre; une formation sur la gestion des ressources naturelles et la biodiversité pourrait représenter une opportunité pour documenter, rendre visible et valoriser les rôles différents des femmes et des hommes dans l'exploitation et la gestion des ressources naturelles, etc.
- Assurer une participation égale des femmes et des hommes aux formations, dans les comités de gestion et parmi les bénéficiaires d'un programme.
- Assurer un accès équitable aux ressources du programme ou du projet : s'il y a des écarts importants entre les hommes et les femmes, réserver, si possible une partie des ressources déjà planifiées pour les femmes.

- Encourager le leadership des femmes dans les communautés où le projet est mis en œuvre.
- Embaucher des femmes dans les équipes d'intervention, tant dans des postes techniques et de gestion, que comme intervenantes auprès des femmes et des hommes.
- Prendre en compte le contexte local, en particulier dans les zones où les femmes sont exclues des espaces publics et des processus de décision; organiser des sessions d'information et de consultation spécifiques pour permettre aux femmes d'exprimer leurs choix; embaucher des femmes dans les équipes d'intervention pour faciliter la participation des femmes bénéficiaires; etc.
- Planifier des activités de sensibilisation afin de valoriser le rôle et les potentialités des femmes auprès des décideurs et des hommes bénéficiaires, afin de susciter un changement d'attitude et de comportement à l'égard de la participation des femmes dans le programme ou projet.

2 . Institutionnaliser l'approche Genre dans l'élaboration d'un nouveau programme

L'institutionnalisation de l'approche Genre est d'autant plus efficace quand elle est faite dès la conception d'un programme ou d'un projet. Cela permet d'élaborer un programme qui se fonde sur des valeurs d'égalité et qui institutionnalisera l'approche Genre à travers le cycle du projet. La prochaine section propose une démarche pour aider une organisation à institutionnaliser l'approche Genre dans un programme/projet de développement.

ÉTAPE 1 : Clarifier ce qui est recherché dans le programme

Un programme de développement vise généralement à améliorer une situation en résolvant des problèmes et en répondant à des besoins spécifiques.

Un programme de lutte contre la pauvreté cherche à améliorer les conditions de vie et à développer des opportunités pour les personnes défavorisées.

Un programme de bonne gouvernance peut avoir comme objectif d'améliorer les mécanismes de gestion pour favoriser une plus grande efficacité des prestations de services d'une institution. Les programmes de développement liés à l'environnement visent généralement à améliorer le cadre de vie des populations et/ou à préserver les ressources naturelles.

Peu importe le type d'intervention et le secteur concerné, des personnes interviendront dans le processus de changement, d'autres seront touchées par ces interventions; certaines en tireront des bénéfices, d'autres peuvent être exclues du programme ou peuvent perdre certains avantages. Il est donc important de cadrer les interventions dans une perspective de développement humain. C'est une condition essentielle à l'intégration de l'approche Genre dans le programme.

Encore une fois, peu importe le type d'intervention et le secteur concerné, un programme/projet de développement a des impacts sur la vie des femmes et des hommes.

Ces interventions peuvent même contribuer à transformer les inégalités de genre ou à les renforcer. Prendre en compte la dimension Genre dans le secteur d'intervention permet, entre autre, de répondre aux besoins des femmes et des hommes, d'assurer la participation des femmes et des hommes, et ainsi d'atteindre les objectifs de développement.

Questions pour guider la réflexion :

- 1- Quels sont les objectifs et résultats attendus du programme/projet ?
- 2- Qui sera concerné par le programme/projet ? (les intervenants et les groupes cibles) ?
- 3- Qu'est ce que le programme/projet devrait contribuer à améliorer ou quels sont les changements attendus ?
- 4- Les hommes et les femmes sont-ils concernés de la même façon par le problème que l'on cherche à résoudre dans le secteur d'intervention ? Pourquoi ? S'il y a des différences, expliquer.
- 5- Quels sont les impacts potentiels du programme/projet sur les groupes cibles ?

ÉTAPE 2 : FAIRE UNE ANALYSE GENRE DANS LE SECTEUR D'INTERVENTION.

Une analyse Genre devrait nous aider à comprendre:

- le niveau et le type de participation des femmes et des hommes dans le secteur d'intervention ;
- les obstacles à la participation des femmes et des hommes dans le secteur d'intervention et à chaque niveau d'intervention ;
- l'impact des conditions actuelles du secteur sur les femmes et sur les hommes
- les inégalités de genre dans le secteur et leurs impacts sur les femmes et sur les hommes.

Pour cela, l'analyse Genre doit porter sur :

- les rôles des hommes et des femmes dans le secteur en tant que producteurs, gestionnaires, prestataires de services, décideurs, etc.;
- l'accès et le contrôle des ressources du secteur (équipements, technologies, informations, formations, comités de gestion, etc.) par les hommes et par les femmes;
- les processus et mécanismes de prise de décision et le niveau de participation des femmes et des hommes dans ces mécanismes;
- les niveaux de participation des femmes et des hommes dans le secteur;
- les inégalités de genre dans le secteur;
- les causes des inégalités de genre dans le secteur;
- les besoins pratiques et les besoins stratégiques des femmes et des hommes.

Il est important de rappeler qu'une analyse Genre doit prendre en considération **le contexte social** dans lequel le programme / projet sera implanté; les rôles des femmes et des hommes peuvent varier d'une région à l'autre et à l'intérieur d'une même région selon les groupes culturels; les possibilités de participation des femmes et des hommes le peuvent tout autant.

Le programme/projet devrait donc tenir compte de cette diversité et s'adapter aux différents contextes.

Des données ventilées par sexe sont nécessaires pour effectuer une analyse Genre; des données portant uniquement sur la condition des femmes ne permettent pas de faire une analyse de Genre puisqu'il est impossible de mesurer les écarts entre les hommes et les femmes.

L'analyse Genre doit se faire au tout début d'un programme/projet, idéalement avant la phase d'élaboration du programme, ou du moins, avant le processus de planification.

Analyse 1 :

*La situation générale de l'égalité entre les sexes dans le secteur*⁵

Des données ventilées par sexe sont nécessaires pour identifier les écarts entre les hommes et les femmes. Nous avons également besoin d'informations sur les principaux problèmes rencontrés dans le secteur⁶ d'intervention, sur les personnes et les organisations qui interviennent dans ce secteur, leurs forces et leurs faiblesses, les stratégies et les programmes mis en œuvre pour résoudre les problèmes de développement dans le secteur et le niveau de participation des femmes dans ces programmes.

Les données devraient comprendre une analyse :

- des statistiques nationales et locales,
- des politiques de développement dans le secteur concerné,
- des stratégies et des programmes mis en œuvre sur le plan national et local.

Cette analyse⁷ devrait fournir l'information sur :

- les principaux problèmes de développement identifiés dans ce secteur;
- la façon dont ces problèmes affectent les hommes et les femmes;
- les besoins pratiques et les besoins stratégiques des femmes dans le secteur;
- les enjeux d'équité et d'égalité dans le secteur et la façon dont les stratégies et programmes les prennent en compte;
- le niveau de participation des femmes et des hommes dans le secteur.

5. Voir en **annexe 6** les questions pour guider le processus d'analyse Genre.

6. Les trois secteurs d'intervention du PNUD Algérie sont 1) le renforcement du développement humain et la réduction de la vulnérabilité; 2) la protection de l'environnement et la gestion des risques naturels; 3) le renforcement de la gouvernance.

7. Il est possible que vous ne soyez pas en mesure de fournir des réponses à ces questions. Les données ventilées par genre et l'analyse Genre peuvent être inexistantes dans certains secteurs.

Analyse 2 :

Les rôles des femmes et des hommes et leurs impacts dans le développement

L'analyse des rôles des femmes et des hommes permet d'identifier " qui fait quoi " dans le secteur d'intervention. La répartition des rôles entre les femmes et les hommes se reflète dans le type de tâches accomplis par les uns et par les autres. Il est certes normal qu'il y ait une répartition du travail, l'enjeu est qu'il y ait une répartition équitable du travail et des bénéfices relatifs à celui-ci.

Cette analyse contribue à identifier les écarts (ou inégalités) entre les hommes et les femmes. Elle permet également de rendre visible la contribution des femmes et celles des hommes dans le développement du secteur.

Peu importe le secteur ou le niveau d'intervention, une analyse de la répartition des rôles doit permettre :

- d'identifier les activités ou tâches exécutées : ce peut être des tâches liées à la production, à la gestion, à la formation, à la mise en marché. Ces activités peuvent être réalisées au sein d'une famille, dans une association locale ou régionale, dans une entreprise, dans une institution publique, etc.
- de qualifier les tâches : rémunérées ou non, physiquement exigeantes ou non, prestigieuses ou non, valorisantes ou non, etc.
- de donner des informations sur les personnes qui exécutent ces tâches : hommes, femmes, jeunes, adultes, personnes âgées, diplômé(e)s, etc.

Cette analyse devrait fournir l'information sur :

- le type de participation des femmes et des hommes dans le secteur;
- le niveau de reconnaissance de la contribution des femmes et des hommes dans le secteur;
- les facteurs contribuant à la répartition des rôles dans le secteur;
- les écarts - ou inégalités - de genre au niveau de la répartition des rôles et des tâches.

Analyse 3 :

Les rôles des femmes et des hommes dans les mécanismes de gouvernance du secteur

La participation à la prise de décision est un enjeu d'égalité important. La répartition traditionnelle des rôles écarte souvent les femmes des processus formels de prise de décision. Il est ainsi difficile pour les femmes d'exprimer leur choix et de faire en sorte que leurs besoins soient pris en compte de manière adéquate. La participation des femmes et des hommes aux processus de prise de décision permet d'assurer une plus grande équité dans l'accès aux ressources et aux bénéfices des programmes de développement.

Cette analyse devrait fournir l'information sur :

- le niveau de participation des femmes et des hommes dans les processus de prise de décision;
- la façon dont les décisions sont prises;
- qui est exclu des processus de décision et pourquoi.

Rappelons que les femmes ne doivent pas seulement " être présentes " dans les mécanismes de décision; elles doivent exprimer leurs points de vue, proposer leurs choix, négocier, faire avancer leurs projets et influencer la décision. Il en est de même pour les hommes.

Mettre en place des mécanismes qui favorisent la consultation et la participation des groupes cibles à la mise en œuvre des programmes/projets de développement est une pratique de bonne gouvernance qui profite tant aux hommes qu'aux femmes.

Assurer une participation équitable des femmes dans les mécanismes de gouvernance contribue à assurer une meilleure prise en compte des besoins des femmes, favorise un rapprochement avec les femmes des groupes cibles, promeut les potentialités des femmes en tant que gestionnaires et décideurs et assure une plus grande cohésion entre les objectifs du programme et les capacités de la population cible.

Analyse 4 :

L'accès et le contrôle des ressources du secteur

L'accès aux ressources et leur contrôle fournit également un moyen d'identifier les enjeux d'équité et d'égalité dans un secteur. Il s'agit d'identifier qui accède aux ressources du secteur et qui contrôle ces ressources. L'accès est la possibilité d'utiliser une ressource alors que le contrôle représente la capacité de décider de l'utilisation d'une ressource et d'imposer cette décision aux autres. Les ressources peuvent être de la formation, de la technologie, de la main d'œuvre, des crédits, une organisation, de l'information, des compétences, des emplois, un réseau, du temps, etc.

Cette analyse devrait fournir l'information sur :

- les ressources disponibles dans le secteur;
- le niveau d'accès aux ressources par les femmes et par les hommes;
- les mécanismes de contrôle des ressources (un comité de gestion, des règles de la commune, une coopérative, etc.);
- le niveau de contrôle des ressources par les femmes et par les hommes, ou le niveau de participation des femmes et des hommes dans les mécanismes de contrôle.

Analyse 5 :

Les causes des inégalités de genre dans le secteur

L'identification des causes des inégalités⁸ de genre dans le secteur est indispensable afin de planifier des actions visant à transformer ces causes. Cette analyse devrait fournir l'information sur les facteurs qui influencent ou définissent la participation des femmes et des hommes dans le secteur, leur accès aux ressources, et les inégalités de genre. Les facteurs d'influence peuvent être liés à des compétences, à des aptitudes particulières, à des capacités physiques, à des positions professionnelles, à la mobilité, à des normes sociales, à des traditions, à un statut, etc. Il est important de bien identifier ces facteurs et de définir s'ils représentent un obstacle ou une condition favorable pour les femmes et/ou les hommes.

8. L'arbre à problème est un outil qui peut s'avérer fort utile pour identifier les causes des inégalités de genre.

Analyse 6 :

La sensibilité des parties prenantes aux questions liées au genre

Les inégalités de genre sont généralement ancrées et reproduites par des institutions et, pour réduire les écarts, il est souvent nécessaire de changer les " règles du jeu ", modifier des habitudes, transformer des comportements, etc. Les organisations qui interviennent dans le secteur peuvent contribuer à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes en modifiant leur façon de faire.

Analyse 7 :

L'impact du secteur sur les femmes et sur les hommes

Comme nous l'avons vu auparavant, les problèmes de développement peuvent avoir des répercussions différentes sur les femmes et sur les hommes. Ils peuvent également contribuer à maintenir les inégalités entre les femmes et les hommes. Ce niveau d'analyse permet d'identifier les actions à mettre en œuvre pour assurer la prise en compte des besoins des femmes et des hommes dans le cadre du programme/projet à implanter. Il doit également permettre d'identifier la façon dont le programme peut intervenir pour réduire les inégalités de genre dans le secteur.

Analyse 8 :

Identifier les besoins pratiques et les besoins stratégiques des femmes

Les besoins pratiques sont relatifs à l'amélioration de la condition des femmes : ce peut être l'accès à l'éducation ou aux services de santé, l'allègement de leurs tâches, l'amélioration de compétences techniques et l'accès à l'emploi ou à des ressources financières, etc. Les besoins stratégiques sont relatifs à l'amélioration de la situation (ou statut) des femmes tels que le développement de leur leadership, leur capacité à s'exprimer et à être écoutées, la lutte contre la violence faite aux femmes, l'abolition de lois discriminatoires, le renforcement du pouvoir des femmes, etc. L'égalité est un besoin stratégique des femmes.

ÉTAPE 3 : IDENTIFIER LES CHANGEMENTS À PROMOUVOIR

Suite à l'identification des inégalités de genre dans le secteur d'intervention, il s'agit de déterminer ce qu'il faut modifier, améliorer, ou éliminer pour faire en sorte que le programme contribue à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans le secteur. Ces changements peuvent concerner autant l'introduction de nouvelles pratiques ou des transformations mineures ou importantes dans les processus existants. Les résistances face à ces changements peuvent être relativement importantes; les personnes qui profitent de la situation actuelle peuvent se sentir menacées. Il est donc important de bien identifier les actions à mettre en œuvre pour préparer le terrain. Des activités de sensibilisation, de formation et de plaidoyer devraient être parties intégrantes des programmes de développement en vue de favoriser le changement. Les activités de plaidoyer devraient également insister sur les bénéfices globaux de l'introduction de la dimension Genre dans le développement du secteur, pour montrer que cette démarche ne profitera pas seulement aux femmes, mais à l'ensemble de la population, puisque les besoins spécifiques des différents groupes sociaux (y compris les hommes) seront mieux pris en compte.

Identifier ce qui doit changer.

Cette partie constitue, en quelque sorte, une synthèse des résultats de l'analyse Genre.

Questions pour guider la réflexion :

- 1 - Quels sont les obstacles à la participation des femmes et/ou des hommes dans le secteur ?
- 2 - Que faut-il faire pour assurer une participation équitable des femmes et des hommes dans le développement du secteur d'intervention ?
- 3 - Que faut-il faire pour assurer une participation équitable des femmes et des hommes dans les mécanismes de gouvernance du secteur d'intervention ?

- 4 - Quels changements doivent intervenir pour favoriser une répartition équitable des ressources du développement (liées au secteur d'intervention) entre les hommes et les femmes ?
- 5 - Que faut-il faire pour renforcer le pouvoir des femmes dans le secteur ?

Déterminer la façon d'implanter ces changements

Les activités suivantes pourraient faire partie d'un programme de développement afin d'assurer l'intégration de la dimension Genre et de favoriser l'égalité dans le secteur d'intervention;

- Organiser des sessions de sensibilisation aux **questions liées au Genre** et à l'impact des inégalités de genre dans le développement ou dans différents secteurs d'intervention, à l'attention des gestionnaires et des décideurs;
- Organiser des journées d'études sur **les enjeux de l'égalité entre les sexes** à l'attention des gestionnaires et des décideurs; ces journées d'études devraient contribuer à démystifier le concept d'égalité et à informer sur les engagements du gouvernement à assurer l'égalité (à travers la Constitution, l'adoption des conventions internationales, etc.);
- Former les gestionnaires et les décideurs à l'analyse Genre;
- Former les gestionnaires et les décideurs à la prise en compte du genre dans la budgétisation;
- Etablir des mesures d'équité pour assurer un accès équitable des femmes et des hommes aux ressources des programmes de développement;
- Etablir des mesures d'équité pour assurer une meilleure représentativité des femmes et des hommes dans les postes de décision et de gestion; par exemple en modifiant les critères de sélection et les règles de nomination ou en réservant un nombre significatif de postes pour les femmes;

- Etablir des mesures d'équité pour assurer un accès équitable des femmes et des hommes aux programmes et services publics, par exemple en révisant les règles d'accès aux programmes et services et les modalités de mise en œuvre des programmes et de prestation de services, pour réduire les obstacles rencontrés par les groupes désavantagés.

ÉTAPE 4 : INTÉGRER LA DIMENSION GENRE AU NIVEAU DE LA PLANIFICATION

Il est utile de rappeler qu'il ne s'agit pas de réserver des activités spécifiques aux femmes pour assurer l'institutionnalisation de l'approche Genre dans un programme. De même, un programme spécifique aux femmes (par exemple un programme d'appui au leadership des femmes) n'intègre pas nécessairement la dimension Genre et ne contribue pas automatiquement à assurer l'égalité entre les sexes.

L'institutionnalisation de l'approche Genre ne modifie pas nécessairement la nature d'un programme ou d'une intervention, mais elle devrait toutefois se refléter dans la stratégie et la méthodologie d'intervention.

L'intégration de la dimension Genre dans le cadre de la planification d'un programme comprend les éléments suivants :

- Les études préalables - techniques et sociales - comprennent une analyse Genre;
- Des femmes et des hommes de la population cible participent à l'identification des problèmes, des besoins et des solutions possibles ;
- Les besoins spécifiques des femmes et des hommes sont identifiés et pris en compte;
- Les obstacles à la participation des femmes et / ou des hommes dans le programme / projet sont identifiés ainsi que les actions pour les surmonter;

- La méthodologie d'intervention favorise un accès équitable aux ressources et bénéfices du programme/projet;
- Des actions pour répondre aux besoins pratiques et aux besoins stratégiques des femmes sont planifiées;
- Des objectifs et des résultats visant à réduire les inégalités de genre sont intégrés;
- Des indicateurs de suivi et de résultats mesurant la réduction des écarts entre les hommes et les femmes et la transformation des rapports de Genre, sont définis.

ÉTAPE 5 : INTÉGRER LA DIMENSION GENRE DANS LA MISE EN ŒUVRE

L'intégration de la dimension Genre dans la mise en oeuvre d'un programme comprend les éléments suivants :

- La méthodologie d'intervention favorise la participation des femmes et des hommes à tous les niveaux et dans tous les aspects de la mise en œuvre du programme/projet et dans les processus de gestion et de décision;
- Le programme/projet contribue à développer et à valoriser le potentiel des femmes et des hommes;
- Les équipes de gestion et d'intervention, ainsi que les partenaires, sont formées et maîtrisent l'approche Genre;
- L'ouverture et l'engagement à promouvoir l'égalité font partie des critères de sélection des partenaires;
- Les partenaires sont sensibilisés aux enjeux d'égalité et formés à l'approche Genre;
- Du personnel féminin est intégré à tous les niveaux d'intervention et de gestion.

ÉTAPE 6 : INTÉGRER LA DIMENSION GENRE AU NIVEAU DE L'ÉVALUATION

L'intégration de la dimension Genre au niveau de l'évaluation d'un programme comprend les éléments suivants :

- Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs sont utilisés pour mesurer l'impact du programme sur les femmes et les hommes et sur les rapports de genre ;
- Les résultats de l'évaluation sont ventilés selon le genre (impacts positifs ou négatifs sur les hommes et sur les femmes) ;
- Des femmes et des hommes du groupe cible participent à l'exercice d'évaluation ;
- Des indicateurs pour mesurer la transformation des rapports de genre, l'amélioration de la situation des femmes et l'augmentation du pouvoir des femmes sont définis et sont considérés comme partie intégrante des résultats du programme, au même titre que les autres résultats.

Les indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes ont une fonction spéciale : mesurer les changements apportés dans les rapports femmes hommes au cours d'une période donnée. La mise en place d'indicateurs de résultats, d'effets et d'impacts est nécessaire pour mesurer les changements et/ou les améliorations survenus dans le cadre d'un programme.

Des indicateurs spécifiques pour mesurer les progrès réalisés en terme d'égalité entre les sexes doivent être définis et faire partie intégrante de l'évaluation d'un programme de développement.

Rappelons que l'utilisation d'indicateurs nécessite, préalablement - au niveau de la planification d'un programme - une collecte de données de base ventilées par sexe et une analyse de Genre dans le secteur.

Les indicateurs doivent également mesurer des changements intervenus pendant une période de temps déterminée.

Par ailleurs, il est également nécessaire d'utiliser des indicateurs quantitatifs et qualitatifs : les changements survenus dans les rapports de genre peuvent survenir davantage sur le plan qualitatif (par exemple une plus grande confiance en soi, une plus grande capacité à s'exprimer) qui sont difficilement mesurables quantitativement. Les indicateurs qui doivent mesurer la réduction des écarts entre les hommes et les femmes nécessitent des données comparatives entre les hommes et les femmes.

Quelques indicateurs de résultats utiles pour mesurer l'impact d'une programme en matière d'égalité entre les sexes :

- Un accès équitable à l'information, pour les femmes et les hommes.
- Un accès équitable, pour les femmes et les hommes, aux ressources du programme (formation, technologie, ressources financières, organisations, etc.).
- Une augmentation de la confiance en soi des femmes; elles prennent davantage la parole, négocient, imposent parfois leurs choix, etc.
- Un meilleur accès à l'information juridique.
- Un plus grand accès des femmes aux espaces publics.
- Une augmentation du nombre de femmes sur le marché de l'emploi.
- Une expansion des choix de carrière pour les femmes et pour les hommes.
- Une plus grande capacité des femmes à répondre elles-mêmes à leurs besoins.
- Une plus grande autonomie des femmes et des hommes.

- Une augmentation du niveau de participation des femmes dans le programme ou dans le secteur (sur le plan quantitatif et qualitatif).
- La capacité de s'organiser en groupe et de développer des réseaux.
- Un plus grand dialogue et une meilleure collaboration entre les hommes et les femmes.
- La reconnaissance et la valorisation de la contribution des femmes dans un secteur.
- L'augmentation de la mobilité des femmes.
- Une plus grande participation des femmes - aux côtés des hommes - aux processus de prise de décision.
- Un changement dans la répartition des tâches entre les hommes et les femmes.
- Une meilleure prise en compte des besoins des femmes dans les programmes de développement

En conclusion:

Ce guide a pour objectif de fournir des outils pour aider les gestionnaires à institutionnaliser l'approche Genre dans le cadre de leurs pratiques de gestion et de planification.

L'institutionnalisation de l'approche Genre demande d'abord un engagement et une volonté institutionnelle et personnelle à promouvoir l'égalité. C'est une approche qui doit s'intégrer dans les routines et méthodes de travail. Cependant, les résistances par rapport à cette approche peuvent être importantes puisqu'elle nécessite un changement d'attitudes et de comportements, tant sur le plan professionnel que personnel, et remet en question des pratiques et des normes sociales profondément ancrées.

Le concept d'égalité entre les sexes est parfois perçu comme allant à l'encontre des valeurs culturelles algériennes. Il faut donc une certaine volonté de la part d'une institution pour promouvoir ce concept d'égalité.

Rappelons l'importance d'adopter une approche centrée sur la personne pour atteindre les objectifs d'égalité. L'approche davantage technique ou économique qui domine dans plusieurs projets de développement constitue un frein à l'institutionnalisation de l'approche Genre. Il est effectivement difficile de promouvoir l'égalité dans un programme où la dimension humaine est absente.

L'analyse Genre, qui ne se limite pas seulement à la production de données ventilées par sexe mais qui examine les rapports de genre, doit permettre d'identifier les inégalités de genre et les causes de ces inégalités.

Les programmes de développement devraient tous contribuer, de façon directe ou indirecte, à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes.

Les programmes devraient prendre en compte les besoins des femmes et des hommes, favoriser la participation des femmes et des hommes aux processus de décision et assurer un accès équitable aux ressources et aux bénéfices des programmes.

Il convient également de faire preuve de réalisme et de stratégie dans la façon de promouvoir les valeurs d'égalité. L'égalité entre les hommes et les femmes est un objectif à long terme et chaque programme doit avoir pour objectif d'initier le processus et de contribuer à transformer les rapports de genre. Le travail de plaidoyer est également un processus continu; toutes les occasions doivent être saisies pour valoriser le potentiel des femmes et des hommes, rendre visible les inégalités de genre, discuter des causes des inégalités, alimenter la réflexion sur le sujet, etc.

Même s'il s'agit d'un sujet sensible, il faut tout de même admettre que des progrès importants ont été réalisés en terme d'égalité entre les sexes en Algérie au cours des dernières décennies. Le changement est donc possible.

Annexes





ANNEXE 1:

CONCEPTS RELATIFS À L'APPROCHE GENRE ET DÉVELOPPEMENT

Analyse selon le genre :

Prise en compte des différents rôles dévolus par la société aux hommes et aux femmes dans le but de mieux comprendre ce que ces derniers font, les ressources dont ils disposent et quels sont leurs besoins, leurs responsabilités et leurs priorités.⁹

Approche Intégration de la femme au développement (IFD) :

Une approche qui vise à intégrer les femmes dans le processus existant en suscitant leur participation aux projets de développement et en créant des projets spécifiques pour les femmes afin d'améliorer leurs conditions de vie.

Approche Genre développement (GED) :

Une approche globale du développement qui tient compte de l'ensemble des rapports sociaux dans une communauté et plus spécifiquement des rapports entre les femmes et les hommes qu'elle vise à transformer vers des rapports plus égalitaires en vue d'un développement humain durable.

Autonomie :

La possibilité d'agir, de prendre des décisions. La faculté de se prendre en charge à partir de ses propres ressources.

Bénéfice :

Gain ou avantage auquel un individu accède. Les bénéfices d'un projet de développement peuvent être l'accès à la nourriture, à des revenus, à un logement, à l'éducation, à la formation, au pouvoir politique, à un statut social, etc.

9. Analyse socio-économique selon le Genre. Guide de référence. FAO, OIT. 1996.

Besoins (intérêts) stratégiques :

Besoins en relation avec l'amélioration du statut des femmes et la transformation des rapports inégalitaires entre les hommes et les femmes.

Besoins pratiques :

Besoins en relation avec l'amélioration des conditions de vie : par exemple, l'eau potable, l'énergie, les soins de santé, l'éducation, les revenus, les moyens de production, etc.

Condition :

En analyse Genre et développement, le concept de condition renvoie aux conditions de vie des hommes et des femmes dans une communauté donnée.

Discrimination :

Traitement différent et en défaveur d'un individu ou d'un groupe d'individus en raison de différences physiques, culturelles ou idéologiques.

Données ventilées par sexe :

Collecte et ventilation des données et des informations statistiques en fonction du sexe en vue de procéder à une analyse comparée selon le sexe.

Double standard :

Préjugé qui veut que des comportements soient acceptables pour un sexe et inacceptables pour l'autre et vice et versa.

Division sexuelle du travail :

Répartition des tâches et des responsabilités basée sur le genre.

Égalité :

Les femmes et les hommes ont le même statut, ils jouissent des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits humains et des mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel et bénéficier des résultats.¹⁰

Égalité des chances entre les femmes et les hommes :

Absence d'obstacle à la participation économique, politique et sociale en raison du sexe.¹¹

Enquête sur l'emploi du temps :

Évaluation des activités réalisées par les individus et du temps imparti à chacune des activités. Ce type d'enquête permet de rendre visible la contribution économique et sociale du travail des femmes, travail invisible et non rémunéré. Cela permet également d'identifier les disparités entre les hommes et les femmes - on remarque en effet que le temps de travail des femmes est relativement plus long que celui des hommes, conséquence d'une division du travail inégalitaire et du difficile accès des femmes aux ressources.

Équité :

Prise en compte des spécificités et des besoins de chacun et de la position défavorable d'un groupe d'individus afin d'assurer l'accès aux ressources et la participation maximale de chacun(e) au développement.

Facteurs d'influence :

Éléments susceptibles d'avoir un impact sur une situation donnée. Les facteurs d'influence peuvent être d'ordre socioculturel, économique, politique, environnemental, démographique, juridique, religieux, culturel, etc. Ils peuvent avoir un impact positif ou négatif sur les résultats d'une action de développement.

10. ACDI, 1998

11. Idem comparative

Genre :

Le genre fait référence aux caractéristiques sociales des hommes et des femmes dans une société. Ces caractéristiques sont très variables et changent selon le contexte historique et culturel ; elles façonnent l'identité sociale d'un individu et déterminent son rôle et sa place dans la société.

Habilitation ou renforcement du pouvoir (empowerment) :

Processus d'acquisition du pouvoir et de son exercice. La capacité de prendre part aux décisions qui ont un impact sur notre propre vie et sur l'ensemble de la société, et la capacité de mettre en marche des actions visant son auto-développement.

Institutionnalisation de l'approche Genre : (Gender Mainstreaming)

Intégration systématique des conditions, des priorités et des besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir l'égalité en tenant compte activement et manifestement, au stade de la planification, de leur incidence sur la situation spécifique des femmes et des hommes lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation.¹²

Mesures d'équité :

Mécanisme qui vise à réduire les écarts existants entre hommes et femmes (ou entre groupes défavorisés ou vulnérables et groupe dominant) afin d'assurer l'accès aux ressources et un développement viable.

Oppression :

Domination d'un groupe " privilégié " sur un autre, fondée sur des pratiques discriminatoires et des menaces de violence (physiques ou symboliques).

Perspective de Genre :

Prise en compte et analyse des différences entre les femmes et les hommes.

12. Idem

Plafond de verre :

Obstacle invisible résultant d'un ensemble complexe de structures au sein des organisations à prédominance masculine, empêchant les femmes d'accéder à des fonctions supérieures.¹³

Parité :

Méthode tendant à garantir à ce que les hommes et les femmes participent de manière égale au processus de développement en tant qu'agents et bénéficiaires.¹⁴

Patriarcat :

Système social caractérisé par la domination des hommes sur le contrôle des ressources et des mécanismes politiques, économiques, sociaux et culturels. Le patriarcat, dont l'idéologie est fondée sur la supériorité des hommes, implique.

Pouvoir :

La notion de pouvoir peut avoir plusieurs sens selon la façon dont il est exercé :

- a)** Exercer le pouvoir sur : c'est-à-dire contrôler des personnes, exercer une autorité sur quelqu'un ; il se fonde sur un rapport dominant / subordonné;
- b)** Exercer le pouvoir de : c'est-à-dire avoir la capacité de réaliser des choses, la possibilité de combler des besoins, de participer à la promotion de nos propres projets sociaux et politiques.
- c)** Exercer le pouvoir avec : c'est-à-dire s'associer avec d'autres personnes pour réaliser une action.¹⁵

13.100 mots pour l'égalité. Commission européenne. Emploi et affaires sociales. Unité V/D.5 1998.

14. PNUD. Document de programme.

15. Un autre genre de développement, 1992 ; 21.

Quota :

Détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes, de sièges ou de ressources réservés à un groupe particulier, généralement selon certains critères ou certaines règles, en vue de corriger un déséquilibre antérieur, généralement en matière de prise de décision ou d'accès à la formation ou à l'emploi.¹⁶

Ressource :

Moyen qui permet de réaliser des actions ou de produire des bénéfices : la terre, la technologie, le crédit, l'éducation, les revenus, etc. sont des ressources.

Rôle en fonction du Genre :

L'ensemble des responsabilités, tâches, activités assignées aux femmes et aux hommes. Les rôles sont inculqués dès l'enfance à travers le processus de socialisation.

Sexe :

Le sexe biologique fait référence à l'ensemble des caractéristiques biologiques des hommes et des femmes qui ont pour seule fonction la reproduction de l'espèce. Ces caractéristiques sont universelles.

Sensibilité au Genre (Gender sensitive) :

La sensibilité aux questions de genre est la capacité de reconnaître les problèmes types de genre, et plus précisément, de reconnaître les perceptions et les intérêts spécifiques des femmes qui émanent de leur position sociale et des rôles sociaux qui leur sont traditionnellement dévolus.¹⁷

Situation :

En analyse Genre et développement, le concept de situation concerne la position sociale, le statut d'un individu.

16. Un autre genre de développement, 1992 ; 21.

17. Égalité des genres et acquisition de pouvoir par les femmes. Dossier UNICEF de formation. 1994.

Spécificité de Genre :

Différences entre les hommes et les femmes qui découlent de leurs vécus respectifs et du rôle qui leur est dévolu . Par conséquent, les préoccupations, les priorités et les besoins des uns et des autres peuvent être relativement différents.

Statistiques ventilées par sexe :

Collecte de données désagrégées selon le sexe et qui permet de réaliser des analyses comparatives et d'identifier les disparités.

Subordination :

Situation d'une personne dominée par une autre, caractérisée par une relation de dépendance et de servitude.

Traitement équitable entre les sexes :

Équité de traitement envers les femmes et les hommes qui peut se traduire par une égalité de traitement ou un traitement différent, mais considérée comme équivalent en termes de droits, d'avantages, d'obligations et de chances.¹⁸

Travail lié à la production :

Le travail de production de biens et de services, la plupart du temps rémunéré.

Travail lié à la reproduction :

L'ensemble des tâches liées à la maternité, au soins des enfants et des personnes âgées mais aussi aux tâches domestiques tels que la cuisine, les corvées d'eau et de bois, etc.

Travail lié à la collectivité :

Les tâches qui relèvent de l'organisation de cérémonies, de fêtes et de services sociaux. Ce travail est bénévole.

18. Égalité des genres et acquisition de pouvoir par les femmes. Dossier UNICEF de formation. 1994.

ANNEXE 2 :

QUESTIONS ESSENTIELLES POUR INSTITUTIONNALISER L'APPROCHE GENRE DANS UN PROGRAMME

ÉTAPE 1 :

CLARIFIER CE QUI EST RECHERCHÉ DANS LE PROGRAMME

- 1-** Quels sont les objectifs et résultats attendus du programme / projet ?
- 2-** Qui sera concerné par le programme/projet ? (les intervenants et les groupes cibles).
- 3 -** Qu'est ce que le programme/projet devrait contribuer à améliorer ou quels sont les changements attendus ?
- 4 -** Les hommes et les femmes sont-ils concernés de la même façon par le problème que l'on cherche à résoudre dans le secteur d'intervention ? Pourquoi ? S'il y a des différences, expliquer.
- 5 -** Quels sont les impacts potentiels du programme/projet sur les groupes cibles ?

ÉTAPE 2 :

FAIRE UNE ANALYSE GENRE DANS LE SECTEUR D'INTERVENTION.

Une analyse Genre devrait nous aider à comprendre:

- 1 -** Quels sont le niveau et le type de participation des femmes et des hommes dans le secteur d'intervention ?
- 2 -** Quels sont les obstacles à la participation des femmes et/ou des hommes dans le secteur d'intervention ?
- 3 -** Quel est l'impact des conditions actuelles du secteur sur les femmes et sur les hommes ?
- 4 -** Quelles sont les inégalités de genre dans le secteur ?
- 5 -** Quels sont les impacts des inégalités de genre sur les femmes et sur les hommes ?

ÉTAPE 3 :

IDENTIFIER LES CHANGEMENTS À PROMOUVOIR

- 1 - Que faut-il faire pour assurer une participation équitable des femmes et des hommes dans le développement du secteur d'intervention ?
- 2 - Que faut-il faire pour assurer une participation équitable des femmes et des hommes dans les mécanismes de gouvernance du secteur d'intervention ?
- 3 - Quels changements doivent intervenir pour favoriser une répartition équitable des ressources de développement (liées au secteur d'intervention) entre les hommes et les femmes ?
- 4 - Que faut-il faire pour renforcer le pouvoir des femmes dans le secteur ?

ÉTAPE 4 :

INTÉGRER LA DIMENSION GENRE AU NIVEAU DE LA PLANIFICATION

Liste de contrôle no 1 :

Vérification de la prise en compte de la dimension Genre au niveau de la planification du programme/projet

	Faible	Moyen	Bien	Excellent
1 - Une analyse Genre du secteur d'intervention a été réalisée.				
2 - Les femmes et les hommes des populations cibles ont participé à la définition des problèmes et des solutions				
3 - L'analyse a permis d'identifier les écarts entre les femmes et les hommes dans le secteur d'intervention et d'en expliquer les causes.				
4 - L'analyse a permis d'identifier les mesures à mettre en place dans le cadre du programme pour assurer l'équité et promouvoir l'égalité.				
5 - Le programme/projet prévoit des mécanismes qui permettront aux femmes d'exercer un contrôle sur les ressources du programme.				
6 - Le programme/projet prévoit des actions de sensibilisation des femmes et des hommes dans le but de transformer les rapports inégaux de genre.				
7 - Le programme/projet contribuera à l'habilitation des femmes.				
8 - Le programme/projet comprend un objectif et/ou des résultats attendus en terme d'habilitation des femmes, de réduction des écarts entre les hommes et les femmes et/ou d'égalité entre les sexes.				

9 - Quelles sont les faiblesses par rapport à la prise en compte de la dimension Genre dans le processus de planification ?

10 - Quelles mesures peuvent être prises pour assurer la prise en compte effective de la dimension Genre dans le processus de planification ?

11 - De quelles ressources disposez-vous pour mettre en œuvre ces actions ?

12 - De quelles ressources supplémentaires avez-vous besoin ?

ÉTAPE 5 :

INTÉGRER LA DIMENSION GENRE DANS LA MISE EN ŒUVRE

Liste de contrôle no 2:

Vérification de la prise en compte de la dimension Genre dans la mise en œuvre du programme/projet

	Faible	Moyen	Bien	Excellent
1 - Des mécanismes sont prévus pour assurer une participation égale des femmes et des hommes dans le processus de gestion et la mise en œuvre du programme / projet.				
2 - Les femmes et les hommes du groupe cible sont disposés à participer à la mise en œuvre du programme / projet.				
3 - Les hommes du groupe cible sont ouverts à la participation des femmes dans la gestion et la prise de décision.				
4 - Des mesures sont prévues pour assurer la participation des femmes à la prise de décision concernant tous les aspects du programme/projet.				
5 - Les partenaires du programme sont sensibles aux questions liées au genre.				
6 - Il y a une représentation équitable des femmes et des hommes dans l'équipe de gestion;				

7 - Il y a une représentation équitable des femmes et des hommes dans l'équipe d'intervention;				
8 - Il y a une représentation équitable des femmes et des hommes dans les mécanismes décisionnels;				
9 - Les membres de l'équipe sont sensibles aux questions liées au genre (reconnaître la position défavorable des femmes dans la société, volonté de changer cette position et de promouvoir l'égalité, etc.)				
10 - Il y a une volonté des membres de l'équipe d'intégrer la dimension Genre et de promouvoir l'égalité dans ses interventions				
11- Les membres de l'équipe détiennent de l'expérience en matière d'institutionnalisation de l'approche Genre				
12- Les membres de l'équipe détiennent de l'expérience en terme d'analyse et de planification intégrant la dimension Genre				

13 - Quelles sont les faiblesses par rapport à la prise en compte de la dimension Genre dans le processus de mise en œuvre du programme ?

14 - Quelles mesures peuvent être prises pour assurer la prise en compte effective de la dimension Genre dans le processus de mise en œuvre du programme ?

15 - De quelles ressources disposez-vous pour mettre en œuvre ces actions ?

16 - De quelles ressources supplémentaires avez-vous besoin ?

ÉTAPE 6 :

INTÉGRER LA DIMENSION GENRE AU NIVEAU DE L'ÉVALUATION

Liste de contrôle no 3 :

Vérification de la prise en compte de la dimension Genre dans le processus d'évaluation du programme/projet

	Faible	Moyen	Bien	Excellent
1 - Des mécanismes ont été prévus pour faire en sorte que les femmes participent à l'évaluation du programme/projet.				
2 - Des indicateurs différenciés selon le genre ont été développés pour mesurer les résultats, les effets et les impacts du programme sur les femmes et sur les hommes.				
3 - Des indicateurs permettant de mesurer la réduction des écarts entre les hommes et les femmes ont été élaborés.				
4 - Des indicateurs permettant d'évaluer l'habilitation des femmes ont été élaborés.				

5 - Quelles sont les faiblesses par rapport à la prise en compte de la dimension Genre dans le processus d'évaluation du programme ?

6 - Quelles mesures peuvent être prises pour assurer la prise en compte effective de la dimension Genre dans le processus d'évaluation du programme ?

7 - De quelles ressources disposez-vous pour mettre en œuvre ces actions ?

8 - De quelles ressources supplémentaires avez-vous besoin ?

ANNEXE 3 :

QUESTIONS ESSENTIELLES POUR FAIRE UNE ANALYSE GENRE ET IDENTIFIER LES ENJEUX DE GENRE DANS UN SECTEUR D'INTERVENTION

Analyse 1 : La situation générale de l'égalité entre les sexes dans le secteur

1 - Comment les problèmes identifiés dans le secteur affectent-ils les hommes et les femmes ?

2 - Quels sont écarts entre les hommes et les femmes dans le secteur ?

3 - Quelles institutions interviennent dans le secteur ?

4 - Les intervenants du secteur sont-ils sensibles à la dimension Genre ?

5 - Existente-t-il des politiques Genre dans le secteur ?

6 - Les stratégies et les programmes implantés dans le secteur sont-ils sensibles au genre ?

7 - Y a-t-il des inégalités de genre dans le secteur ? Si oui, lesquelles ?

8 - Existente-t-il des mesures d'équité pour favoriser l'égalité entre les sexes dans le secteur ?

Analyse 2 : Les rôles des femmes et des hommes et leurs impacts dans le développement

1 - Dans quelles composantes¹⁹ du secteur le programme prévoit-il d'intervenir ?

2 - Quel est le rôle des femmes et celui des hommes dans ces différentes composantes ?

19. Un programme de lutte contre la pauvreté peut contenir une composante « développement économique », « accessibilité des services de santé », « éducation et formation », « construction d'infrastructures de base », etc.

3 - Quel est le pourcentage de participation des femmes et des hommes dans les différentes composantes du secteur au niveau :

- de la production ?
- de la gestion ?
- de la prise de décision ?
- du contrôle des ressources ?

4 - Les rôles sont-ils répartis équitablement ?

- En terme de pénibilité.
- De bénéfices financiers.
- De pouvoir.
- Autres critères d'équité...

Analyse 3 : Les rôles des femmes et des hommes dans les mécanismes de gouvernance du secteur

1 - Quels sont les mécanismes²⁰ (formels et informels) de gestion et de décision en place dans le secteur d'intervention ?

2 - Quel est le nombre de femmes et d'hommes impliqués dans ces mécanismes de gestion et de décision ?

3 - Quelle est la répartition des responsabilités et des pouvoirs au sein des mécanismes de gestion et de décision entre les femmes et les hommes ?

4 - Quels sont les processus²¹ de prise de décision et quelle est la participation des femmes et des hommes à ces processus ?

20. Un mécanisme de gestion ou de décision peut être un comité de gestion, une association d'usagers, une structure d'une institution publique ou d'un niveau de gouvernement (comme la commune), une direction de la planification, etc

21. Un processus de prise de décision fait référence à la façon dont sont prise les décisions : de façon autocratique, suite à une consultation publique, par vote après discussion entre les membres d'un comité de gestion élargit ou restreint, par un comité d'experts, suite aux recommandations faites par le gestionnaire principal ou le directeur, etc.

5 - Quels sont les critères de sélection et les processus de nomination (le profil recherché et le poids des réseaux - ou des relations - dans le processus) des gestionnaires et des décideurs dans le secteur d'intervention ?

6 - Quelles sont les forces (aptitudes) et les faiblesses des femmes et des hommes en terme de gestion et de pratique du pouvoir dans le secteur d'intervention ?

7 - Comment la participation des femmes dans les mécanismes de gestion et de décision est elle perçue dans le secteur d'intervention ?

8 - Quels sont les obstacles à la participation des femmes dans les mécanismes de gouvernance du secteur d'intervention ?

Analyse 4 : L'accès et le contrôle des ressources du secteur

1 - Quelles sont les ressources actuellement disponibles dans le secteur d'intervention²² ?

2 - Quel est le niveau d'accès - par les femmes et par les hommes - à ces ressources ?

3 - Quel est le niveau de contrôle de ces ressources par les femmes et par les hommes ?

4 - Quels sont les facteurs qui limitent l'accès des femmes et/ou des hommes à ces ressources ?

5 - Quels sont les facteurs qui limitent le contrôle des ressources par les femmes et / ou par les hommes ?

6 - Existent-ils des écarts (ou inégalités) entre les hommes et les femmes par rapport à l'accès et au contrôle des ressources du secteur ?

7 - Si oui, quels sont-ils ? Et pourquoi ces écarts existent-ils ?

22. Les ressources dans un secteur peuvent être des ressources matérielles, de la formation, de l'information, des ressources financières, de l'expertise technique, de l'expérience, un réseau, des appuis étrangers, etc.

8 - Quelles peuvent être les répercussions d'un accès et d'un contrôle différenciés des ressources par les femmes et par les hommes ?

- Au niveau du secteur (quelles limitations cela peut représenter pour le développement du secteur) ?
- Et pour les femmes et les hommes des populations cibles ?

Analyse 5 : Les causes des inégalités de genre dans le secteur

1 - Quelles inégalités de genre (ou les écarts) retrouvent-on dans le secteur d'intervention ?

2 - Quelles sont les causes de ces inégalités ?

3 - Le niveau de participation des femmes et des hommes dans le développement du secteur est-il le même ?

- Si non, quelles sont les différences ?
- Quels facteurs définissent la participation des femmes et des hommes dans le secteur ?

Analyse 6 : La sensibilité des parties prenantes aux questions liées au genre

1 - Quelles sont les organisations (ministère, un niveau de gouvernement, une association, une corporation professionnelle, etc.) qui interviennent dans le secteur ?

Pour chacune des organisations :

2 - L'organisation a-t-elle de l'expérience en terme d'intégration de l'approche Genre dans ses programmes et projets ?

3 - L'organisation dispose-t-elle de politiques Genre ou d'égalité entre les sexes ?

4 - L'organisation fait-elle des efforts particuliers pour atteindre les femmes ou pour répondre à leurs besoins spécifiques ?

- 5** - L'organisation se montre-t-elle ouverte à discuter des problèmes d'inégalités de genre ?
- 6** - L'organisation démontre-t-elle un intérêt à prendre en compte la dimension Genre dans ses programmes / projets ou services ?
- 7** - L'organisation est-elle prête à promouvoir les valeurs d'égalité entre les sexes dans le cadre de ses interventions ?
- 8** - Quel est pourcentage de femmes et d'hommes parmi les membres, le personnel, les gestionnaires, les décideurs, les bénéficiaires de cette organisation ?
- 9** - L'organisation se montre-t-elle intéressée à modifier certaines pratiques de travail pour favoriser plus d'équité au sein de son organisation ?
- 10** - Le type d'intervention de cette organisation favorise-t-il l'équité ?
- 11** - Quelles sont les mesures à mettre en œuvre pour renforcer les capacités de l'organisation à promouvoir l'égalité entre les sexes et à réduire les écarts de genre?

Analyse 7 : L'impact du secteur sur les femmes et sur les hommes

- 1** - Quels sont les problèmes à résoudre dans le secteur ?
- 2** - Quelles sont les répercussions de ces problèmes sur les femmes et sur les hommes ?
- 3** - Quelles sont les écarts (ou inégalités) de genre observés dans le secteur ?
- 4** - Quelles sont les causes de ces inégalités de genre ?

Analyse 8 : Identifier les besoins pratiques et les besoins stratégiques des femmes

- 1** - Quels sont les moyens à mettre en œuvre pour répondre aux besoins pratiques des femmes ?
- 2** - Quels sont les problèmes qui conditionnent la situation des femmes dans le secteur ?
- 3** - Quels sont les moyens à mettre en œuvre pour répondre aux besoins stratégiques des femmes ?

ANNEXE 4 :

BIBLIOGRAPHIE

- ACDI, Politique d'égalité entre les sexes, 1999.
- ACDI, Guide for Gender Sensitive Indicators, 1997.
- ACDI, The Why and How of Gender-Sensitive Indicators, 1997.
- CCCI, AQOCI, Un autre genre de développement, 1992.
- CONSEIL DE L'EUROPE. Gender Mainstreaming, Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, Strasbourg, 1998.
- COMMONWEALTH SECRETARIAT, Gender Management System, 2003.
- COMMONWEALTH SECRETARIAT, Gender Mainstreaming in Finance, A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders, 1999.
- COMMONWEALTH SECRETARIAT, Gender Management System Handbook, 1999.
- COMMONWEALTH SECRETARIAT, Gender Mainstreaming in the Public Service, A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders, 1999.
- COMMONWEALTH SECRETARIAT, Gender Mainstreaming in Development Planning, A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders, 1999.
- COMMONWEALTH SECRETARIAT, Gender Mainstreaming in Legal and Constitutional Affairs, A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders, 1999.
- EMPLOI ET AFFAIRES SOCIALES, 100 mots pour l'égalité, Commission européenne, Unité V/D.5, 1998.

ESIM Simel, Analyse Genre des budgets, ICRW, 2000.

FAO, OIT, Analyse socio-économique selon le Genre, Guide de référence, 1996.

GR-ED, L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des " bonnes pratiques".

NATIONAL COMMITTEE FOR THE ADVANCEMENT OF WOMEN IN VIETNAM, Gender Mainstreaming Guidelines in National Policy Formulation and Implementation, Towards Gender Equality in Vietnam through Gender Responsive National Policy and Planning, Hanoi, 2004.

OCDE, Compendium du CAD de Notions et approches relatives à l'égalité homme/femmes, 1998.

OCDE, Lignes directrices du CAD pour l'égalité homme femme et le renforcement du pouvoir des femmes dans le cadre de la coopération pour le développement, 1998.

OCDE, Working Party on Gender Equality, Mainstreaming Gender Equality in the 21st Century Goals on Education, Health and Environment, A Synthesis of Three Reference Documents, 1999.

SENSI Dina, Mécanismes et indicateurs de suivi du Mainstreaming, 1999.

UNDP, Biodiversity for Development : The Gender Dimension.

UNDP, Gender : The Millennium Development Goals.

UNDP, Gender Mainstreaming Goals.

UNDP, Gender- Sensitive Budgeting.

UNDP, HIV/AIDS: The Gender Dimension.

UNDP, Parliaments : The Gender Dimension.

UNDP, Energy Services : The Gender Dimension.

UNDP, Water and Sanitation : The Gender Dimension.

UNDP, Moving from Policy to Practice : A Gender Mainstreaming Strategy for UNDP India, 2005.

UNDP, Gender Mainstreaming Strategy for UNDP Albania, 2005.

UNDP, Mainstreaming Gender in Water Management, A Practical Journey to Sustainability : A Resource Guide, 2002.

UNDP, Millennium Development Goals, National Reports, A Look through Gender Lens, May 2003.

UNDP, Transforming the Mainstream, Gender in UNDP, 2003.

UNDP, Gender Equality, Practice Note, 2002.

UNDP, Gender Mainstreaming - Tools Marketplace, Annotated Resources.

UNIFEM, GTZ, Federal Ministry for Economic Development and Cooperation, Pathway to Gender Equality, 2004.

UNDP, Guidelines, Checklist : Mainstreaming Gender Equality Considerations into UNDP Country Office Activities.

UNDP, The Gender Action Plan, 2005.

UNDP, UNDP corporate gender strategy and action plan, 2005.

UNDP, Gender Mainstreaming Programme and Project, Entry Points, January 2001.

UNESCO, Gender Lens : Development of Terms of Reference (TORs) of UNESCO Surveys & Research, 2003.

UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework, GUIDING PRINCIPLES, 2003.

UNESCO, Gender Lens : Gender Sensitive, 2003.

UNESCO, Gender Lens : Quantitative and Qualitative Indicators, 2003.

UNESCO, Gender Lens : Project Design and Review, 2003.

UNESCO, Pour l'égalité des sexes dans le langage, 1999.

UNESCO, Cadre de mise en oeuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007, 2003.

UNICEF, Égalité des genres et acquisition de pouvoir par les femmes, Dossier UNICEF de formation, 1994.

UN/ISDR, Women, Disaster Reduction and Sustainable Development. 2001, Geneva.



Algérie

Financé par le PNUD
Gender Thematic Trust Fund (GTTF)
Institutionnalisation de l'Approche Genre dans les politiques
et programmes du Bureau du PNUD en Algérie