

ⵜⴰⴷⵓⴷⴰ ⵜⴰⵎⴳⴷⵓⵔⵜ  
ⵜⴰ ⵏ ⵉⵎⴰⵏ ⵜⴰⵙⴰⵎⴰⵏⵜ  
ⵜⴰⵏⴰⵎⴰⵙⵜ ⵜⴰⵙⴰⵎⴰⵏⵜ ⵜⴰⵏⴰⵎⴰⵙⵜ



المملكة المغربية  
وزارة التضامن والمرأة  
والأسرة والتنمية الاجتماعية

ROYAUME DU MAROC-MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ, DE LA FEMME DE LA FAMILLE ET DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL

# GUIDE

sur l'Intégration Transversale  
de l'Égalité de Genre dans  
les politiques publiques



التعاون  
الألماني

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

## **Guide sur l'Intégration Transversale de l'Egalité de Genre dans les politiques publiques**

Cette publication est éditée par le Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social dans le cadre du projet « **Intégration de l'approche genre dans les politiques de développement économique et social au Maroc** » ; un projet initié par le Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social (MSFFDS) et soutenu par le gouvernement fédéral allemand par l'intermédiaire de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

**Responsable MSFFDS** : Direction de la Femme.

**Responsable GIZ** : Annalena Edler.

**Rédaction** : Sepideh Labani Motlagh.

**Mise en page** : Napalm.

**Impression** : Edgl Print.

Dépôt Légal : 2014 MO 2663

ISBN : 978-9954-34-078-3

© MSFFDS/GIZ 2014. Droits réservés. Cette publication est destinée à un usage non-lucratif et ne peut donc être vendue.

# SOMMAIRE

<b>ACRONYMES</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>6</b>
1. Présentation du guide	6
2. Objectifs du guide	7
<b>PARTIE I</b>	<b>9</b>
3. Contexte : la situation de l'égalité de genre au Maroc	9
4. Quelques notions de base préalables : le genre et l'égalité de genre	11
4.1. Premier constat : l'inégalité entre les femmes et les hommes est un phénomène mondial	11
4.2. Le genre : définition et concepts associés	12
4.2.1. La différence entre le sexe et le genre	12
4.2.2. L'identité et les stéréotypes de genre : la féminité et la masculinité	13
4.2.3. La socialisation et les rôles de genre	14
4.2.4. Conséquences de la division genrée du travail	15
4.2.5. La hiérarchie des genres et le patriarcat	17
4.3. L'égalité en tant que concept, principe et droit	18
4.3.1. L'égalité en tant que concept	18
4.3.2. L'égalité en tant que principe	19
4.3.3. L'égalité en tant que droit	20
5. Les politiques publiques d'égalité de genre	22
5.1. Cadre juridique des politiques publiques d'égalité de genre	22
5.2. Définition et typologie des politiques publiques d'égalité de genre	24
5.2.1. Définition d'une politique publique	24
5.2.2. Problème public et problème politique	20
5.2.3. Les politiques publiques et actions publiques d'égalité de genre : Évolution et typologie	28
<b>PARTIE II</b>	<b>31</b>
6. L'intégration transversale de l'égalité de genre dans les politiques publiques (ITEG)	26
6.1. Définition	26
6.2. Caractéristiques de l'ITEG	26

6.3. Les facteurs de réussite de l'ITEG	27
6.4. Quels sont les facteurs d'échec de l'ITEG ?	28
6.5. Les acteurs impliqués dans la stratégie de l'ITEG	30
6.6. La dimension normative de l'ITEG : Harmonisation juridique et lois cadre d'égalité	31
6.7. La dimension stratégique de l'ITEG : les instruments politiques	32
6.7.1. Plan stratégique d'égalité au niveau national et incorporation de l'ITEG dans les planifications sectorielles des ministères et des administrations publiques	32
6.7.2. Le gender budgeting: l'incorporation de l'ITEG dans la planification budgétaire	32
<b>7. ITEG dans le processus d'élaboration des politiques publiques</b>	<b>34</b>
7.1. L'identification, l'analyse et la définition des besoins sensible au genre	34
7.2. Priorisation et planification	37
7.2.1. Définition des priorités	37
7.2.2. Définition des objectifs	37
7.2.3. Formulation des actions	38
7.2.4. Élaboration des indicateurs	39
7.2.5. Révision du document de formulation et de planification	41
7.3. La prise de décision	43
7.4. La mise en place	44
7.5. Le suivi et l'évaluation selon le genre	44
7.6. Processus transversal et continu de l'ITEG	47
7.6.1. Plan de communication	47
7.6.2. Égalité intra-institutionnelle : Audit organisationnel selon le genre	48
<b>POUR EN SAVOIR PLUS...</b>	<b>60</b>

# ACRONYMES

- ITEG :** intégration transversale de l'égalité de genre
- ICRAM :** Initiative Concertée pour le Renforcement des Acquis des Marocaines
- PGE :** Plan Gouvernemental pour l'Égalité
- PNUD :** Programme des Nations Unies pour le Développement
- CEDAW :** Convention contre l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- BSG :** Budget Sensible au Genre
- PSEG :** Plan Stratégique d'Égalité de Genre

# INTRODUCTION

## 1. Présentation du guide

Ces 10 dernières années, le Maroc a enregistré une évolution notable en matière de droits humains des femmes. Cette évolution a été marquée par des réformes institutionnelles et législatives ; par le lancement de stratégies nationales et sectorielles d'intégration de l'égalité de genre ainsi que l'adoption de mesures pour accroître la représentation des femmes dans les différentes instances de prise de décision.

L'adoption de la Constitution de juillet 2011 est venue consolider ces acquis et susciter de nouveaux défis en matière de promotion et de protection des droits des femmes. En effet, la Constitution de 2011 consacre l'égalité formelle entre les Hommes et les Femmes, prohibe toutes les formes de discrimination et incite les pouvoirs publics à tout mettre en œuvre pour rendre ces droits effectifs.

Le Plan Gouvernemental pour l'Égalité « ICRAM » 2012-2016 (PGE) constitue l'outil du Gouvernement pour décliner les principes et les engagements pris dans le cadre de la Constitution en matière d'égalité, d'équité et de parité. Articulé autour de 24 objectifs et 156 mesures, ce plan ICRAM se réfère aux principes normatifs de la Constitution de 2011, qui aspirent à la construction de nouveaux rapports sociaux entre les femmes et les hommes, garantissant la participation équitable et égalitaire dans la conception et le suivi des politiques et des programmes de développement dans les différents domaines et le partage équitable et égal des bénéfices et des profits tirés de cette participation.

Il constitue ainsi un cadre de convergence des différentes initiatives prises en vue de promouvoir les droits des femmes dans tous les secteurs de la vie, dans une perspective de parité, de régionalisation avancée et de territorialisation.

Conscient que le facteur humain est déterminant dans tout changement sociétal axé sur les valeurs de droit humain, ce Plan Gouvernemental pour l'Égalité ambitionne ainsi, à court et moyen terme, d'instaurer une **démarche et un savoir-faire** pour que tous les secteurs de la vie aient une dimension de droit et contribuent à la réalisation de l'égalité effective et de l'équité entre les hommes et les femmes au niveau national, régional et local.

L'élaboration de ce **Guide sur l'intégration transversale de l'égalité de genre (ITEG)** dans les politiques et programmes de développement s'inscrit dans cet esprit et vise à doter les acteurs d'un outil opérationnel qui précise les références conceptuelles et simplifie les méthodologies et les démarches d'intégration de l'égalité.

Ce guide accompagne donc, en premier lieu, les personnes impliquées dans la mise en œuvre du plan ICRAM. Mais il est destiné à toutes les personnes impliquées dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de politiques publiques, quelles que soient leurs responsabilités, leurs fonctions et leurs domaines d'intervention. Et finalement, dans une plus large mesure, il peut être utile à toutes celles et ceux qui sont engagés dans le changement pour l'égalité entre les femmes et les hommes et qui souhaitent acquérir des connaissances plus précises sur la démarche d'intégration de l'égalité dans les politiques publiques.

## 2. Objectifs du guide

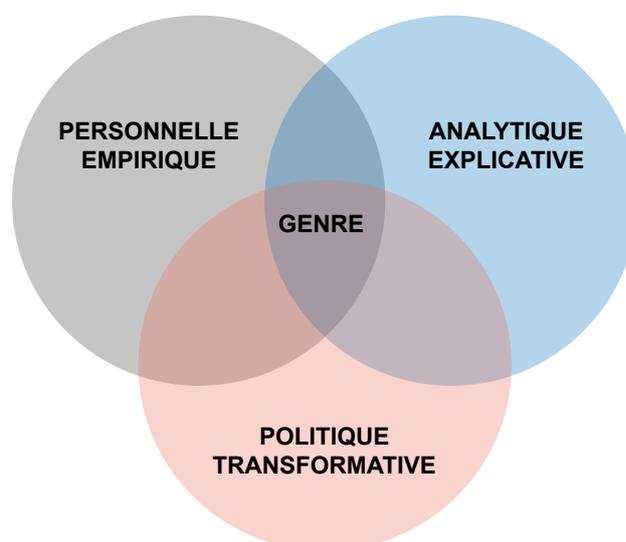
Le **Guide sur l'intégration transversale de l'égalité de genre (ITEG)** est conçu comme un outil d'accompagnement du processus de transversalisation de l'égalité de genre dans les politiques publiques mises en place et institutionnalisées par le Plan Gouvernemental pour l'Égalité «ICRAM» 2012-2016 au Maroc. Les stratégies pour la mise en œuvre du PGE doivent partir de deux prémisses : aucun secteur de la vie n'échappe à l'action publique et tous les secteurs de la vie ont une dimension de genre. Vues sous cet angle, les politiques publiques deviennent des instruments privilégiés de transformation sociale pour l'égalité de genre. L'objectif du processus est donc de transformer toute politique publique, quels que soit le domaine d'intervention, les acteurs et/ou les bénéficiaires concernés, en politique publique d'égalité de genre. En d'autres termes, il s'agit non seulement **d'intégrer** l'égalité de genre parmi les objectifs de toute politique publique mais aussi de la rendre indissociable de ses autres objectifs. Il est donc important d'avoir des références conceptuelles et méthodologiques solides et complètes afin de pouvoir transversaliser de manière cohérente et systématique cette approche.

En effet, de nombreuses confusions persistent : bien souvent l'approche transversale de l'égalité de genre se confond avec une approche centrée sur les femmes ou alors avec des politiques publiques spécifiques d'égalité de genre. Le concept même de même de

genre est en général difficile à cerner : Il relève des expériences de la vie quotidienne de toutes les personnes, femmes et hommes, mais requiert une véritable expertise pour pouvoir analyser et comprendre comment les inégalités de genre se construisent et se reproduisent.

Ces confusions et/ou ces incompréhensions du principe entraînent également de nombreuses résistances et des craintes face au changement qu'implique cette approche. Il est donc indispensable de clarifier, d'expliquer et de montrer toutes les dimensions d'un tel processus afin de surmonter les obstacles de sa mise en œuvre.

### LES TROIS DIMENSIONS DU GENRE



### LES TROIS DIMENSIONS DU GENRE

PERSONNELLE ET EMPIRIQUE	Le genre relève de l'expérience quotidienne de toutes les personnes, tant les femmes que les hommes, quel que soit leur milieu social, économique, culturel et leur âge. Cette expérience est observable, descriptible et quantifiable.
ANALYTIQUE ET EXPLICATIVE	Le genre requiert des théories analytiques et explicatives pour comprendre comment le genre se (re)produit et se perpétue et comment il articule et conditionne la vie quotidienne et les relations de pouvoir entre les personnes.
POLITIQUE ET TRANSFORMATIVE	Le genre est politique parce qu'il concerne les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes dans la société. Cette relation de pouvoir étant une construction sociale et culturelle, elle peut donc être transformée vers une égalité dans les relations entre les femmes et les hommes.

L'objectif de ce guide est double :

- Apporter les clarifications conceptuelles nécessaires afin de bien cerner tous les contours de cette approche :
  - Comprendre comment le genre se construit, se reproduit, se maintient et place les femmes et les hommes dans des relations de pouvoir inégalitaires.
  - Comprendre le principe de l'égalité de genre, ses implications, ses difficultés et ses potentialités pour tout développement humain durable.
  - Comprendre dans quelle mesure et comment le principe d'égalité de genre intégré transversalement dans toutes les politiques publiques peut contribuer à transformer une société inégalitaire en société basée sur la reconnaissance, la protection et la jouissance effective des droits et des opportunités des femmes et des hommes sur un pied d'égalité.
- Expliquer le processus d'intégration de l'égalité de genre dans les différentes étapes d'élaboration des politiques publiques, en mettant l'accent sur les mécanismes, les structures et les processus, et en apportant des outils méthodologiques et pratiques contribuant à sa mise en œuvre de manière cohérente, systématique et efficace.

## 3. Contexte : la situation de l'égalité de genre au Maroc

Depuis plusieurs décennies, le Maroc a amorcé une série de réformes structurelles, législatives, politiques et sociales importantes, faisant ainsi de la promotion des droits de l'homme une priorité et plaçant la question de l'égalité au centre de la politique nationale. Ces réformes se sont accélérées sous la conduite éclairée de Sa Majesté le Roi Mohammed VI. Le caractère irréversible du processus de la consolidation de l'État de Droit, de la démocratie participative, du respect des droits fondamentaux des femmes et du principe de l'égalité sont désormais incontestés au Maroc.

Depuis 2006, le Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social a élaboré la *Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement*. Dans ce cadre, un plan d'action de l'égalité pour l'autonomisation des femmes a été mis en œuvre par les secteurs gouvernementaux à partir d'une approche participative et ce, en concertation avec la société civile, les chercheurs et les experts.

Face à la nouvelle conjoncture, marquée par le printemps démocratique, ces réformes ont été couronnées par l'adoption d'une nouvelle Constitution en juillet 2011, Loi Fondamentale qui constitue une étape majeure dans le processus de parachèvement de la construction de l'État de droit et des institutions démocratiques. En effet, la Constitution consacre le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, institutionnalise le principe de la parité et de la non-discrimination et fait la promotion des droits humains axés sur l'universalité et l'indivisibilité tout en introduisant la notion de l'obligation de l'effectivité des droits et libertés (Article 6, 19, 30 et 31).

La réforme constitutionnelle de juillet 2011 a réaffirmé le choix irréversible du Maroc de construire un État de

droit, démocratique et moderne et son engagement à souscrire aux principes, droits et obligations énoncés dans les chartes et conventions internationales relatives aux droits de l'homme tels qu'ils sont universellement reconnus.

La Constitution marocaine met également l'accent sur l'interdiction et la lutte contre toutes formes de discriminations fondées sur le sexe, la couleur, la religion, la culture, l'appartenance sociale ou régionale, la langue, le handicap ou tout statut personnel de quelle que nature que ce soit (Article 6, 19 et 164). Il s'agit là d'un atout majeur qui met le Maroc face à une responsabilité commune en termes d'adoption d'une nouvelle approche orientée vers la mesure de l'impact, le suivi de la redevabilité de l'État dans le domaine de l'égalité.

Pour aborder la question de l'ancrage de la gouvernance de l'égalité entre les hommes et les femmes, le Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social a lancé un processus de concertation avec toutes les parties prenantes depuis 2009. Ainsi, il a coordonné l'élaboration d'un plan des actions programmées par l'ensemble des départements gouvernementaux concernés. Il s'agit du Plan Gouvernemental pour l'Égalité « ICRAM » qui constitue un outil destiné à traduire les engagements exprimés dans le Programme Gouvernemental pour la période 2012-2016, rappelant les défis liés à la mise en œuvre démocratique des dispositions de la nouvelle Constitution et des engagements du Maroc en termes de réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement. Ainsi le Plan ICRAM constitue un cadre de convergence des différentes initiatives prises en vue de l'intégration des droits des femmes dans les politiques publiques et les programmes de développement, dans une perspective de régionalisation avancée.

Ce Plan Gouvernemental pour l'Égalité, à moyen terme, vise à donner une impulsion sans précédent à l'intégration de la dimension genre dans les politiques de développement, la planification des programmes, ainsi que dans les politiques sectorielles et les activités à tous les niveaux de la société et ce, en harmonie avec les principes des accords et des conventions ratifiées par notre pays.

Pour relever les défis de la coordination intersectorielle, et instaurer une approche de suivi et d'évaluation de ce plan, et comme stipulé dans le texte du PGE, et suite à l'adoption du Plan gouvernemental pour l'égalité lors du conseil du Gouvernement du 06 juin 2013, le Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social a procédé à la mise en place des mécanismes de suivi et de coordination. Il s'agit de deux instances politique et technique de niveau national : la **Commission Ministérielle de l'Égalité**, présidée par le Chef du Gouvernement et instituée par décret, et le **Comité Technique Interministériel**, institué par arrêté du chef de Gouvernement.

**La Commission Ministérielle de pilotage, de coordination et d'orientation de la mise en œuvre du Plan Gouvernemental pour l'Égalité** : Suite à l'adoption du PGE le 6 juin 2013, le décret n°495-13-2 portant création de la commission Ministérielle de l'Égalité, a été adopté le 27 juin 2013.

La **Commission Ministérielle de l'Égalité** examine l'état d'avancement du PGE, coordonne et oriente la politique gouvernementale en matière d'équité et égalité entre les femmes et les hommes. Elle a pour missions notamment de :

- **Inciter** les différentes autorités gouvernementales à mettre en œuvre les dispositions du plan gouvernemental pour l'égalité et prendre en compte toutes les mesures nécessaires ;
- **Veiller** sur la mise en œuvre des principes et programmes du plan gouvernemental pour l'égalité dans la perspective de la parité auprès des départements concernés ;
- **Évaluer** de manière continue les réalisations des départements Ministériels concernés par le PGE et valider le rapport annuel sur les réalisations.

### **Le Comité technique interministériel pour le suivi de la mise en œuvre du PGE :**

Le Comité technique interministériel est composé des représentant(e)s des différents départements gouvernementaux et est chargé de rendre compte de la mise en œuvre des dispositions du plan gouvernemental et de prendre toutes les dispositions nécessaires pour réussir sa coordination et son suivi.

Le comité propose les mesures législatives et organiques pour mettre en œuvre les dispositions de ce plan et relever les défis de la coordination multisectorielle et les défis d'ancrage des principes d'équité et de parité, conformément aux dispositions de la Constitution.

Ainsi, cet organe est chargé d'assurer :

- **Suivi** de la mise en œuvre du plan gouvernemental pour l'égalité « ICram » en perspective de la parité et d'identifier les défis ;
- **Collecte** et disposition de données et statistiques nécessaires pour le suivi de la mise en œuvre des dispositions du plan gouvernemental pour l'égalité par la commission Ministérielle ;
- **Préparation** de projets de résolutions et recommandations, et leur présentation auprès de la commission Ministérielle ;
- **Préparation des rapports périodiques** sur les réalisations du plan gouvernemental pour l'égalité et **leur présentation** auprès de la commission Ministérielle.

En plus de ces deux instances, une application informatique a été développée permettant le suivi de la mise en œuvre des actions clés du PGE en temps réel.

Cette application se base sur des feuilles de route relatives aux actions concernant chaque département gouvernemental. Elle s'inscrit dans une logique d'autoévaluation pour mesurer l'avancement vers l'objectif escompté.

## 4. Quelques notions de base préalables : le genre et l'égalité de genre

### 4.1. PREMIER CONSTAT : L'INÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EST UN PHÉNOMÈNE MONDIAL

En 1995, le rapport mondial sur le Développement Humain du PNUD (le Programme des Nations Unies pour le Développement) déclarait : **«l'égalité des chances entre femmes et hommes ne se rencontre dans aucune société actuelle. Il existe un décalage considérable entre le rôle joué par les femmes dans le développement**

**humain et les retombées dont elles bénéficient»**<sup>1</sup>. En 2013, malgré une amélioration des conditions de vie des femmes dans certains pays, de nombreuses inégalités persistent, notamment en matière de scolarisation et d'éducation, de santé, de nutrition et de participation à la vie économique et politique :

Dans le monde, 2/3 des personnes analphabètes sont des femmes.

Plus le niveau de diplôme augmente, moins les femmes sont représentées. Seul un professeur d'université sur 10 est une femme.

Au niveau international on compte en 2011, sur 192 chefs d'État et de gouvernement, 10 présidentes, 10 cheffes de gouvernement, 3 gouverneuses générales.

Les femmes ne détiennent en moyenne que 16% des portefeuilles Ministériels.

L'égalité salariale n'existe dans aucun pays. Dans certains pays, les femmes gagnent 40% en moins que les hommes.

Dans le secteur formel, en moyenne 1 homme sur 8 occupe un poste de haute direction, pour une femme sur 40.

Partout, le chômage, la précarité, le travail non qualifié et à temps partiel touchent en premier lieu les femmes. Les femmes effectuent la majeure partie du travail domestique non comptabilisé dans l'économie.

Dans le monde, les femmes effectuent 2/3 du nombre d'heures de travail et produisent 70% des aliments mais elles ne gagnent que 10% du revenu total, elles sont moins de 2% à posséder des terres et 5% à bénéficier d'un prêt bancaire. Elles représentent 70% des 1,2 million de personnes qui vivent avec moins d'un dollar par jour.

En Afrique subsaharienne, 61% des adultes vivant avec le VIH/Sida sont des femmes. Chaque année, entre 350 000 et 550 000 femmes meurent au cours de leur grossesse ou pendant l'accouchement.

Sur les 40 millions de personnes réfugiées dans le monde pour cause de conflits armés ou de violation des droits humains, 75% sont des femmes et des enfants.

Dans le monde, une femme sur 3 a été violée, maltraitée ou victime de violence au moins une fois dans sa vie. Dans certains pays, la violence physique est la principale cause de la mort ou de graves problèmes de santé chez les femmes de 16 à 44 ans. 130 millions de petites filles ont été victimes de mutilation génitale dans 40 pays du monde.

Au Maroc en 2012, le taux de chômage des femmes a atteint 9,9%. Ce taux a légèrement baissé en 2013 (de 0,3%).

Selon l'enquête nationale de la prévalence de la violence à l'égard des femmes au Maroc, sur une population de femmes âgées de 18 à 64 ans, près de 6 millions, soit 62,8%, ont subi un acte de violence sous une forme ou une autre durant les douze mois précédant l'enquête, 3,8 millions en milieu urbain et 2,2 millions en milieu rural. Ainsi, la forme de violence la plus fréquente est la violence psychologique.

Tableau élaboré sur base des données fournies par ADÉQUATION  
<http://www.adequations.org/spip.php?article363>

**TOUTES CES INÉGALITÉS CONSTITUENT DES VIOLATIONS DES DROITS DES FEMMES ET DES OBSTACLES A LEUR DÉVELOPPEMENT HUMAIN**

1- *Rapport Mondial sur le Développement Humain 1995. La Révolution de l'égalité entre les sexes*, p.32,  
<http://hdr.undp.org/fr/rapports/mondial/rdh1995/chapitres/francais/>

## 4.2. LE GENRE : DÉFINITION ET CONCEPTS ASSOCIÉS

### 4.2.1. La différence entre le sexe et le genre

Avant de pouvoir répondre à cette question, il est important de faire la différence entre ce qui est le **SEXE** d'une personne et ce qui est son **GENRE**.

LE SEXE	LE GENRE
<p>Est l'ensemble des caractéristiques biologiques et physiologiques qui différencient les femmes et les hommes.</p> <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'appareil génital,</li> <li>- Le système hormonal.</li> </ul>	<p>Est l'ensemble des caractéristiques construites socialement et culturellement.</p> <p>Il détermine et différencie pour les femmes et les hommes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leurs rôles,</li> <li>- Leurs responsabilités,</li> <li>- Leurs opportunités sociales,</li> <li>- Les conditions matérielles et la position sociale,</li> <li>- Les interdits,</li> <li>- Les droits et les libertés,</li> <li>- Les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes.</li> </ul>

#### CARACTÉRISTIQUES DES RELATIONS DE GENRE :

- › Le genre est une construction sociale.
- › Cette construction a sa spécificité dans chaque culture.
- › Le genre structure la vie quotidienne des personnes.
- › Les relations de genre changent dans le temps et au cours de la vie des personnes.

Comprendre la différence entre le sexe et le genre est la base de toute action contre les inégalités de genre :

- Cela permet de comprendre que les inégalités ne sont pas naturelles, qu'elles sont construites socialement et culturellement.
- Les inégalités étant construites socialement et culturellement, on peut donc les déconstruire pour reconstruire une société égalitaire.

#### ATTENTION : NE PAS CONFONDRE



GENRE	≠	Sexe biologique
GENRE	=	Construction sociale et culturelle
GENRE	≠	Femmes
GENRE	=	Interaction sociale entre les femmes et les hommes
GENRE	≠	Affaires sociales, affaires des femmes, santé, etc.
GENRE	=	Dans tous les domaines de la vie

#### 4.2.2. Les identités et les stéréotypes de genre : La féminité et la masculinité

Les **identités de genre** font référence à ce que l'on attend socialement des femmes et des hommes et aux caractéristiques **sociales** permettant de les différencier.

Les identités de genre s'expliquent par les **stéréotypes de genre** :

**Stéréotypes de genre = l'ensemble des croyances sur les caractéristiques considérées comme étant propre aux femmes et aux hommes. Ce sont les croyances collectives sur les attributs de la féminité pour les femmes et de la masculinité pour les hommes.**

Le tableau suivant nous donne quelques exemples de stéréotypes féminins et masculins souvent présentés par opposition :

#### CARACTÉRISTIQUES DE GENRE :

- 1) Les stéréotypes sont très ancrés socialement et difficiles à déconstruire.
- 2) Les stéréotypes féminins sont moins valorisés culturellement et socialement que les stéréotypes masculins.
- 3) Ces stéréotypes peuvent être très éloignés des capacités réelles des femmes et des hommes.
- 4) Les stéréotypes de genre déterminent et figent également les relations de genre dans des relations d'inégalité.

Comment les stéréotypes de genre déterminent les relations de genre :

**Stéréotypes** : Les femmes sont faibles et les hommes sont forts.

**Rôle** : Les hommes doivent protéger les femmes.

**Relations de genre** : Relation de dépendance des femmes aux hommes.

Stéréotypes féminins	Stéréotypes masculins
Spontanée	Raisonnable
Émotive	Rationnel
Douce	Violent
Faible physiquement	Fort physiquement
Petite	Grand
Intuitive	Intelligent
Subordonnée	Dominateur
Passive	Actif
Dépendante	Indépendant

### 4.2.3. La socialisation et les rôles de genre

Les rôles et les relations de genre ne sont pas innés. Depuis notre naissance, nous passons par un processus d'apprentissage pour pouvoir accomplir ce que la société attend de nous en tant que femme et en tant qu'homme. Nous apprenons également les espaces qui nous correspondent et la manière dont nous

pouvons et nous devons conduire nos relations avec le genre opposé. Cet apprentissage se fait à travers la **socialisation**.

La répartition sociale des rôles et des espaces s'appelle **la division genrée du travail**.

RÔLE PRODUCTIF	RÔLE REPRODUCTIF	RÔLE COMMUNAUTAIRE
<b>Espace public</b>	<b>Espace domestique</b>	<b>Espace communautaire</b>
Constitue l'ensemble des tâches relatives à la vie économique, politique et sociale. Elles concernent des activités productives, ayant une valeur marchande et impliquant l'exercice du pouvoir.	Constitue l'ensemble des tâches relatives à l'organisation et au soin de la famille et du foyer (cuisiner, nettoyer, s'occuper des enfants et des personnes âgées, aller chercher de l'eau et du bois, etc.).	Constitue l'ensemble des tâches relatives à l'organisation de cérémonies, de rites et d'activités qui définissent la solidarité et d'entraide sociale et communautaire.
Rôle considéré <b>traditionnellement</b> et <b>majoritairement</b> comme étant masculin.	Rôle considéré <b>traditionnellement</b> et <b>majoritairement</b> comme étant féminin.	Rôle considéré <b>traditionnellement</b> et <b>majoritairement</b> comme étant féminin.  Les hommes s'impliquent dans les activités communautaires à caractère politique.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activités ayant une valeur marchande,</li> <li>• Activités comptabilisées,</li> <li>• Activités visibles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activités n'ayant pas de valeur marchande,</li> <li>• Activités non comptabilisées,</li> <li>• Activité non visibles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activités essentielles pour le maintien de la communauté et de la collectivité.</li> </ul>

#### 4.2.4. Conséquences de la division genrée du travail

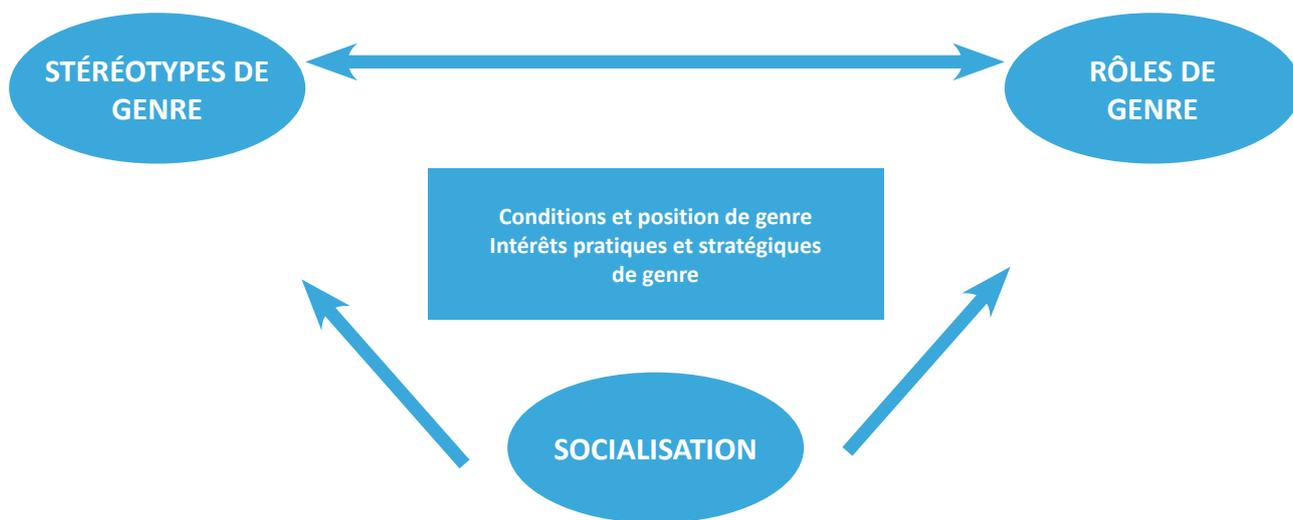
La division genrée du travail, telle qu'elle est conçue traditionnellement détermine la **condition de genre et la position de genre** des femmes et des hommes. Ces deux catégories permettent d'établir une relation entre la condition matérielle des femmes et des hommes et leur position dans la société.

Par exemple : Est-ce que le travail rémunéré et l'obtention d'un salaire pour les femmes changent leur position dans la société ? Est-ce que cette condition donne plus de pouvoir aux femmes, plus d'autonomie

réelle et plus d'égalité dans la participation à la vie sociale et politique ?

Pour pouvoir analyser la relation entre la condition et la position de genre, nous devons prendre en compte deux autres catégories : **les besoins pratiques de genre et les besoins stratégiques de genre**. Selon cette distinction, les hommes et les femmes ont des besoins spécifiques différents qui dépendent de leur condition et de leur position.

CONDITIONS	POSITIONS
Les conditions matérielles de la vie.	La position et le statut des femmes et des hommes et les relations de domination/subordination entre eux.
BESOINS PRATIQUES	BESOINS STRATÉGIQUES
Les besoins de la vie quotidienne des femmes et des hommes en fonction de leur rôle traditionnel et de la division sexuelle du travail.  Ex : eau, alimentation, santé, l'éducation des enfants, etc.	Ensemble des objectifs pour la réalisation de l'égalité de genre dans une société.  Ex : l'égalité d'opportunité, l'accès à la protection juridique, l'accès et le contrôle des ressources, la participation dans la prise de décision, etc.
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Court terme,</li> <li>- Représentent les besoins de personnes concrètes (femmes / hommes),</li> <li>- Les bénéficiaires sont des récepteurs passifs,</li> <li>- Concernent les conditions matérielles de la vie quotidienne,</li> <li>- Ils sont facilement identifiables par les bénéficiaires,</li> <li>- Peuvent être satisfaits avec des moyens matériels concrets,</li> <li>- N'impliquent pas une modification des rôles traditionnels de genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Long terme,</li> <li>- Sont communs à toutes les femmes et les hommes,</li> <li>- Permettent aux bénéficiaires de devenir des agents de transformation de la société,</li> <li>- Concernent la position de subordination/domination entre les genres,</li> <li>- Ils ne sont pas facilement identifiables par les bénéficiaires,</li> <li>- Peuvent être satisfaits moyennant des actions de sensibilisation, d'empowerment, d'éducation, de formation, de mobilisation politique,</li> <li>- Impliquent une transformation de la société vers des relations de pouvoir égalitaire entre les femmes et les hommes.</li> </ul>



### ATTENTION !!!



Les besoins pratiques et stratégiques ne sont pas contradictoires, mais complémentaires. Améliorer les conditions de vie des femmes est un pas nécessaire pour pouvoir changer les relations de pouvoir qui existent entre les femmes et les hommes. Donc la satisfaction des besoins pratiques n'est pas un objectif en soi, mais un moyen pour transformer les relations inégalitaires entre les femmes et les hommes.

#### 4.2.5. La hiérarchie des genres et le patriarcat

Il existe **une hiérarchie des genres**. Celle-ci établit une valorisation sociale différente des rôles féminins et masculins, considérant comme étant supérieur tout ce qui se rapporte aux rôles et aux valeurs masculines. La hiérarchie de genre permet de comprendre comment s'établit, se maintient et se perpétue **les inégalités de genre**.

- **Le patriarcat** est le système qui organise les inégalités de genre d'un point de vue social, politique, économique, religieux et culturel. En se basant sur l'idée de l'infériorité des femmes et de la supériorité des hommes, le patriarcat transforme la hiérarchie de genre en **pouvoir accordé aux hommes pour subordonner les femmes**.

Pour pouvoir maintenir et reproduire cette hiérarchie, le système patriarcal prévoit :

- **Des limitations, des interdictions et des sanctions** associées aux normes et aux valeurs que détermine la construction sociale des relations de genre. Ces interdits se transmettent par la socialisation de genre.
- **L'institutionnalisation des inégalités de genre**, lorsque ces inégalités sont cristallisées dans les normes juridiques, les politiques publiques et les pratiques institutionnelles.

#### HIÉRARCHIE DE GENRE : VALORISATION SOCIALE DES RÔLES ET STÉRÉOTYPES



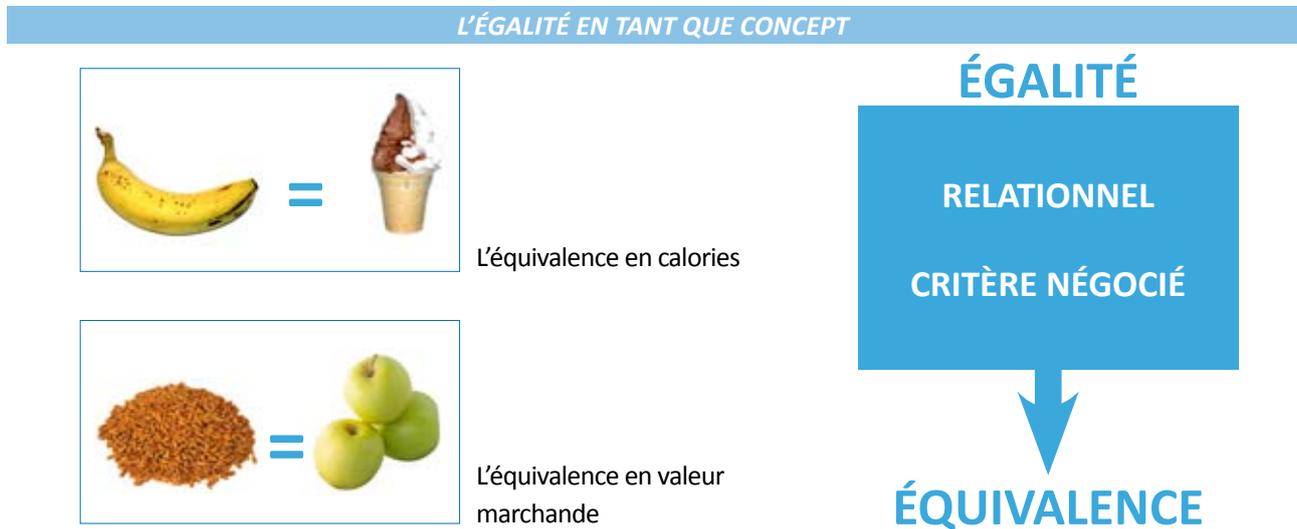
**L'objectif de l'ITEG est de transformer cette vision traditionnelle des relations de genre en une vision basée sur l'égalité de genre**

### 4.3. L'égalité en tant que concept, principe et droit

Le deuxième concept fondamental à bien cerner, avant d'entreprendre la mise en place ou l'exécution de politiques publiques d'égalité de genre, est celui de **l'égalité**. Comment définir l'égalité ?

#### 4.3.1. L'égalité en tant que concept

L'égalité en tant que concept se réfère à la notion d'**équivalence**. C'est une relation d'équivalence entre deux éléments différents en fonction d'un paramètre qui est choisi.



#### 4.3.2. L'égalité en tant que principe

Parler de l'égalité en tant que principe signifie **donner une valeur fondamentale au principe de l'équivalence humaine**. Elle devient un principe supérieur universel, juridique, politique et éthique orientant tous les autres principes, les normes et les comportements. Elle devient le principe définissant **l'État de Droit** :

- N'admet ni exceptions ni privilèges,
- Doit être garantie et protégée.

Trois autres principes se rapprochent de celui de l'équivalence humaine :

a) **La non-discrimination** : éliminer toutes formes de

discrimination existantes, ou à venir à l'encontre des personnes en raison de leur sexe, leur nationalité, leur orientation sexuelle, etc...

b) **L'égalité dans la différence** : Garantir l'exercice et la protection égale des droits, même si pour cela il est nécessaire de prendre des mesures spécifiques comme par exemple, des mesures d'actions positives.

c) **L'autonomie personnelle** : Dans le cas des femmes, pour que l'égalité devienne réelle et tangible, il faut **rompre l'axe de domination-dépendance** qui structure la relation entre les hommes et les femmes.



### 4.3.3. L'égalité en tant que droit

Sa consécration dans la Convention Universelle des Droits Humains a été le point de départ de tous les instruments de Droits Humains et le fondement d'autres concepts comme celui de la citoyenneté.

L'égalité en tant que droit a deux dimensions :

a) **L'égalité dans la loi (égalité de droit)** : Dans le principe énoncé il doit être clairement dit que celle-ci va bénéficier à toutes les personnes et que celles-ci vont pouvoir l'exercer.

b) **L'égalité devant la loi (égalité de fait)** : Toutes les personnes doivent bénéficier de la même protection quant à la garantie du principe énoncé.

Pour s'assurer que l'égalité dans la loi soit garantie par l'égalité devant la loi, il est nécessaire d'avoir recours à **l'équité**. L'équité implique de prendre en compte dans la pratique concrète de l'égalité les besoins spécifiques et les intérêts différenciés des groupes. L'équité suppose donc **un traitement juste pour atteindre l'égalité**.



**ATTENTION !!!**

ÉGALITÉ	≠	IDENTITÉ
ÉGALITÉ	≠	ÉQUITÉ
ÉGALITÉ	≠	NON DISCRIMINATION
ÉGALITÉ	≠	HOMOGENÉITÉ



→ **L'ÉGALITÉ DE GENRE** = L'égalité entre les femmes et les hommes sur la base du principe universel de l'équivalence humaine.

Elle implique la suppression de toutes les barrières discriminatoires afin de permettre aux femmes et aux hommes d'avoir les mêmes droits, le même pouvoir de contrôle et de décision sur leur vie, et le même pouvoir de participation dans la société.

# RAPPEL

La hiérarchie de genre (masculin = supérieur ; féminin = inférieur) crée des conditions et des positions différentes pour les femmes et les hommes. Cette différence hiérarchisée se traduit par des inégalités de genre, visibles ou invisibles :

<b>INÉGALITÉS ÉCONOMIQUES</b>	Inégalités quant au niveau des avoirs (par ex : argent, terres, biens, etc.), des conditions de vie, des capacités.
<b>INÉGALITÉS SOCIALES</b>	Exclusion et marginalisation dont souffrent spécifiquement les femmes (par ex : la prostitution, la féminisation de la pauvreté, le cas des veuve, des petites bonnes, etc.).
<b>INÉGALITÉS CULTURELLES</b>	Pratiques culturelles néfastes qui s'appliquent seulement aux femmes et pas aux hommes (par ex : les mutilations génitales).
<b>INÉGALITÉS POLITIQUES</b>	Inégalités quant à la participation politique et à la prise de décision.
<b>INÉGALITÉS ÉTHIQUES</b>	Inégalités quant à la valorisation des comportements : un même comportement peut être considéré comme acceptable ou «bien» pour les hommes et inacceptable ou «mal» pour les femmes.

La prise en compte progressive de l'égalité de genre s'est faite sur base de deux principes élémentaires :

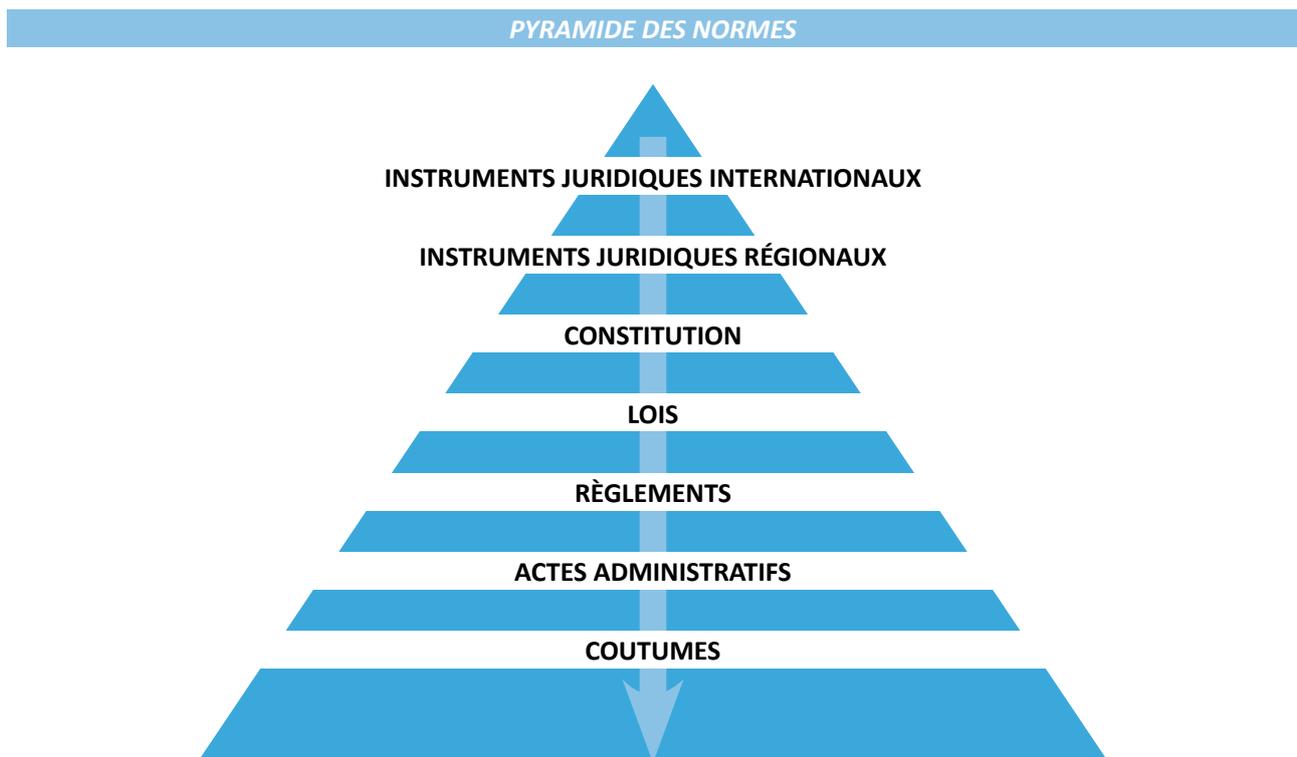
- Les femmes constituent plus ou moins 50% de la population mondiale. Un développement social, économique et politique réel et durable ne peut être envisagé sans prendre en compte cette moitié de la population de la planète.
- Les droits des femmes sont des droits humains. La violation des droits fondamentaux des femmes est une violation des droits humains. En vertu du principe d'égalité des droits humains, ces droits pour les femmes doivent donc être reconnus, consacrés et protégés par des accords internationaux et régionaux entre les états.

## 5. Les politiques publiques d'égalité de genre

### 5.1. CADRE JURIDIQUE DES POLITIQUES PUBLIQUES D'ÉGALITÉ DE GENRE

Les politiques publiques d'égalité de genre font partie d'une architecture juridique dont le ciment est constitué par les instruments juridiques internationaux. Cette architecture juridique appelée **pyramide des normes** est une **structure hiérarchique** marquant un ordre de priorité

dans le respect et l'application des normes. En vertu de cet ordre, aucune norme juridique ne peut contredire les principes contenus dans une norme supérieure. Au sommet de la pyramide se trouvent les instruments juridiques internationaux ratifiés par les États.



#### Deux aspects importants à signaler :

- Pour qu'une norme juridique internationale ou régionale soit intégrée dans la pyramide des normes internes d'un pays, **l'État doit l'avoir ratifiée**. L'État s'engage alors à rendre effective cette norme internationale ou régionale en l'intégrant dans son système juridique national.
- La ratification se base sur **le principe de la souveraineté des États** : la communauté internationale ne peut

engager la responsabilité des États sans leur accord. Avant la mise en œuvre de toute politique publique, il est important donc de vérifier les instruments juridiques internationaux ratifiés par l'État et les éventuelles réserves et déclarations que l'État a formulées vis-à-vis des dispositions de ces instruments. En effet, les États peuvent formuler des réserves par rapport à certaines parties des traités internationaux limitant ou conditionnant ainsi leur engagement.

### Déclarations et réserves à la CEDAW par le Maroc :

Ratifiée par le Maroc en 1993, les réserves émises à la CEDAW portaient sur la transmission de la nationalité (article 9 (2)) ainsi que sur le mariage, le divorce et la garde des enfants (article 16). La levée de ces réserves oblige le Maroc à modifier sa législation nationale. De telles réformes permettront aux femmes de transmettre leur nationalité à leur conjoint et à leurs enfants au même titre que les hommes. Les femmes devront rapidement avoir les mêmes droits que les hommes dans le mariage et lors d'un divorce.

Après la réforme du Code de la Famille en 2004 et la révision du Code de la Nationalité en 2007, le Maroc a levé les réserves émises sur le 2e paragraphe de l'article 9 et sur l'article 16 de la convention CEDAW et a procédé au dépôt des instruments de levée de réserves auprès du secrétariat général des Nations Unies le 8 avril 2011.

Le Conseil du Gouvernement et le Conseil des Ministres ont adopté en novembre 2012 les projets de lois relatifs à l'adhésion du Maroc au protocole optionnel de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, celui du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) ainsi que celui de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF).

Les instruments internationaux de référence en matière d'égalité de genre sont donnés à titre indicatif :

- **Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)** : La «déclaration des droits des femmes» est la pierre angulaire de tous les programmes des Nations Unies en faveur des femmes. Plus de 185 pays font partie de la Convention.
- **Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993)** : Elle exprime un engagement moral de la communauté internationale sur la question des violences à l'égard des femmes.
- **Déclaration et programme d'action de Beijing (1995)** : Adopté par les gouvernements lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes de 1995, elle invite la communauté internationale à s'engager pour la promotion de la femme et de l'égalité des genres et demande aux États de mettre en œuvre tous les moyens vers une réelle égalité femme/homme, en veillant à ce qu'une approche de genre soit intégrée à toutes les politiques et tous les programmes aux niveaux national, régional et international.
- **Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies (2000)** : Elle a reconnu que les guerres ont des conséquences différentes sur les femmes et a réaffirmé le besoin de donner aux femmes un rôle plus important dans la prise de décisions au niveau de la prévention et du règlement des conflits.
- **Résolutions 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009) 1960 (2010) du Conseil de Sécurité des Nations Unies** : Prises ensemble, ces 4 résolutions et la précédente (1325), constituent un cadre d'importance primordiale pour améliorer la situation des femmes dans les pays touchés par des conflits.
- **Déclaration du Millénaire et les objectifs du Millénaire pour le développement (2000)** : La déclaration et les objectifs ont été adoptés par les États Membres des Nations Unies, et stipulent un ensemble d'objectifs et de cibles limités dans le temps en vue de promouvoir l'égalité des sexes et de lutter contre la pauvreté, la faim, l'analphabétisme et la dégradation de l'environnement d'ici à 2015.

## 5.2. DÉFINITION ET TYPOLOGIE DES POLITIQUES PUBLIQUES D'ÉGALITÉ DE GENRE

### 5.2.1. Définition d'une politique publique

QU'EST CE QU'UNE POLITIQUE PUBLIQUE ?	
<b>PRODUIT DE L'ÉTAT</b>	La responsabilité de sa sanction correspond à l'État
<b>EXPRIMÉ FORMELLEMENT</b>	Elle est consignée explicitement dans des instruments autorisés
<b>DANS DES INSTRUMENTS LÉGAUX</b>	Les lois, les règlements, les décrets, les ordonnances, etc.
<b>ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES</b>	Les plans, les budgets, les documents de projet approuvés, etc.

#### CARACTÉRISTIQUES DES POLITIQUES PUBLIQUES :

- 1) La politique publique est **un ensemble de mesures**. Elle comporte des décisions, des actions et des résultats conçus par rapport à des objectifs sociaux. Une politique publique n'est donc ni une action en particulier ou isolée, ni un résultat, mais un ensemble de mesures, de moyens et de résultats.
- 2) La politique publique **repose sur des décisions** : Depuis sa définition, sa mise en œuvre, jusqu'à son suivi et son évaluation.
- 3) La politique publique suppose l'existence d'**un projet stratégique**. C'est à dire qu'elle doit reposer sur un programme structuré en actions, qui est conçu pour répondre de manière stratégique aux objectifs poursuivis par la politique publique, avec un calendrier et un budget défini.
- 4) La politique publique a un public, c'est à dire qu'elle concerne des acteurs sociaux et/ou institutionnels, directs ou indirects. C'est son **ressort social**.
- 5) La politique publique est **normative**. C'est à dire qu'elle repose sur un idéal à atteindre face à une situation qu'elle prétend changer.

## 5.2.2. Problème public et problème politique

Pour comprendre le processus à travers lequel un problème social est pris en charge par une politique publique, il faut d'abord assumer deux principes :

### 1- AUCUNE SITUATION N'EST PROBLÉMATIQUE EN SOI :

Les problèmes sociaux ne s'imposent pas naturellement d'eux-mêmes. Les problèmes deviennent «publics» grâce à un processus de mobilisation de divers acteurs. Pour cela, il faut trois conditions minimum pour qu'un problème social devienne d'abord un problème public, pour être pris en compte par la suite par l'agenda politique :

- **Connaissance et visibilité du problème** : Pour qu'un problème existe socialement, il faut des informations et des références théoriques (sociologiques, culturelles, économiques, etc.) afin de pouvoir le « visibiliser », l'expliquer et le comprendre car «ce qui ne se voit pas n'existe pas...».
- **Existence d'une norme sociale** : Une situation est définie comme étant problématique par rapport à une norme donnée. Par exemple : Pour que la violence à l'égard des femmes soit considérée comme un problème, il a fallu que le droit à l'intégrité physique et la dignité humaines aient été définis comme une norme égale pour tous.
- **Mobilisation des acteurs** : La mobilisation des acteurs, qu'ils soient internes ou externes, politiques ou sociaux et le rapport de force entre eux et l'État va déterminer la mise à l'agenda politique d'un problème public. Cette mobilisation peut agir sur la « visibilisation » d'un problème ou sur la définition et revendication d'une norme.

Le suicide d'Amina El Filali, le 10 mars 2012, a fortement relancé le débat au Maroc sur le droit des femmes et les dispositions juridiques liées au viol, notamment l'article du Code pénal qui permet à un violeur d'épouser sa victime pour échapper à des peines pouvant aller jusqu'à 20 ans de prison ferme.

Amina El Filali était une jeune fille marocaine qui, alors qu'elle avait été violée à 15 ans, avait été dans l'obligation d'épouser son violeur. Elle s'est suicidée un an après.

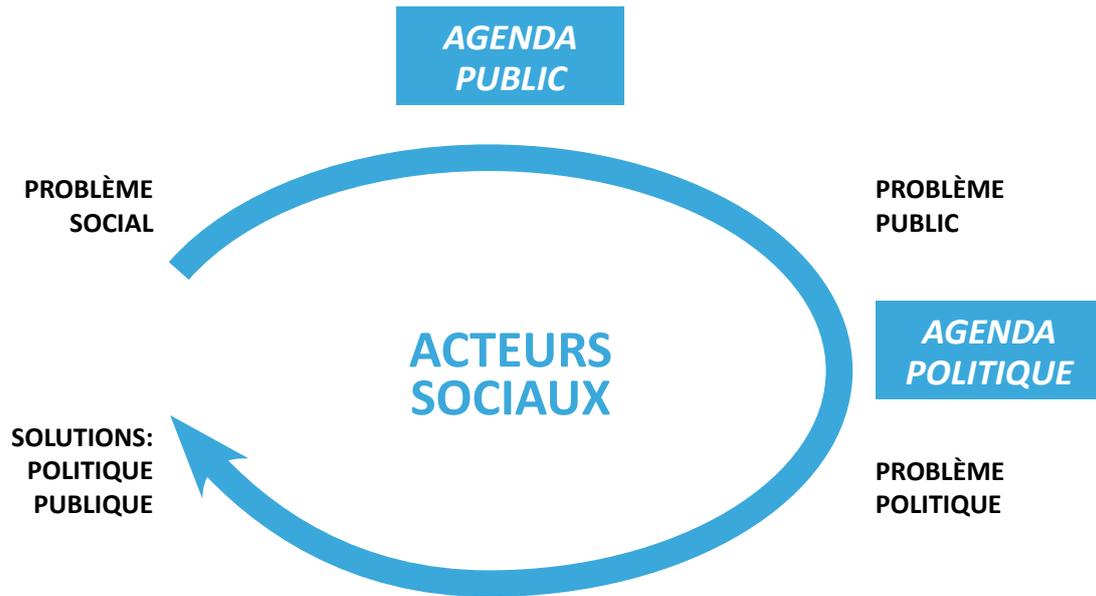
Presque deux ans après le suicide d'Amina Filali, le gouvernement marocain a décidé de mieux protéger les mineures victimes de viol. La commission de la Justice à la Chambre des représentants a supprimé, mercredi 8 janvier 2014, une partie du controversé article 475 du Code pénal sur le détournement de mineures.

Ainsi, cette commission a adopté, à l'unanimité, un amendement de l'article 475 du Code pénal portant suppression de son alinéa 2. Cet article stipulait que lorsqu'une mineure « détournée » a « épousé son ravisseur, celui-ci ne peut être poursuivi que sur la plainte des personnes ayant qualité pour demander l'annulation du mariage et ne peut être condamné qu'après que cette annulation du mariage a été prononcée ».

### QUI SONT LES ACTEURS ?

- La société civile,
- Les partis politiques,
  - L'État,
  - Les syndicats,
  - Les entreprises,
  - Les universités,
  - Les médias,
- Les autorités religieuses.

> En voyez-vous d'autres ?



- > ÉTAT
- > SOCIÉTÉ CIVILE
- > PARTIS POLITIQUES
- > SYNDICATS
- > COMMUNAUTÉ PRIVÉE
- > UNIVERSITÉ
- > INSTANCES RELIGIEUSES
- > ETC.



## 2- TOUTE SITUATION RELATIVE À LA VIE HUMAINE PEUT ÊTRE TRANSFORMÉE EN PROBLÈME :

Ce principe est le parallèle du principe précédent. En effet, si aucune situation n'est problématique en soi, **toute situation relative à la vie humaine peut être définie comme un problème social** par un groupe d'acteurs qui réussit à l'imposer dans le débat public et l'agenda politique. Tel a été notamment le cas de la violence conjugale considérée pendant longtemps comme une « affaire privée » touchant à l'intimité des personnes et échappant de ce fait à toute réglementation publique.

### FACTEURS D'INFLUENCE POSITIFS OU NÉGATIFS :

- › La demande des acteurs externes : Ces acteurs peuvent être en faveur ou contre un changement proposé.
- › La raison d'État : Quand les acteurs sociaux sont contre, la raison d'État peut être invoquée pour mettre en œuvre certaines réformes.
- › L'accumulation de nouvelles connaissances : Quand de nombreuses preuves sont réunies concernant un problème, cela peut appuyer les demandes de changement des acteurs impliqués.
- › Conflictivité potentielle du problème : Si un problème social est très polémique, les pouvoirs publics peuvent décider d'accélérer ou de retarder la mise en œuvre d'une politique publique.
- › Rôle et implication des médias : Les médias interviennent dans la « visibilité » ou non de certains problèmes et donc peuvent influencer l'opinion publique dans un sens ou dans l'autre.
- › Processus politiques en cours : Certains processus politiques, comme par exemple les élections peuvent influencer la mise à l'agenda politique de certains problèmes, en fonction notamment de l'influence que cela peut avoir sur le choix électoral.
- › Relation avec d'autres problèmes : Les politiques publiques peuvent donner la priorité à certains problèmes par rapport à d'autres en fonction de la relation de cause à effet qu'ils peuvent avoir avec d'autres problèmes.
- › Compromis internationaux : Les organismes internationaux peuvent faire pression par différents moyens (diplomatie, politique, économique, etc.) pour que les États respectent leurs engagements internationaux.

### 5.2.3. Les politiques publiques et actions publiques d'égalité de genre : Évolution et typologie

L'évolution des politiques publiques d'égalité de genre s'est faite en parallèle à l'évolution du concept même d'égalité de genre et à la prise de conscience sur le rôle et la place des femmes dans les processus de développement.

Le tableau suivant reprend les différentes phases dans l'évolution de l'importance donnée par les gouvernements aux besoins, intérêts et questions des femmes :

PHASES	FACTEURS D'INFLUENCE	CENTRE D'INTÉRÊT	ACTIONS COMMUNES
Première Phase 1945-1962	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création de la Commission de la Condition Juridique et Sociale de la Femme.</li> <li>- Adoption de la Déclaration Universelle des Droits Humains.</li> </ul>	Montrer les inégalités et déterminer les obstacles pour atteindre l'égalité.	Les actions sont orientées presque exclusivement à obtenir l'égalité juridique.
Deuxième Phase 1963-1975	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Approbation de la Déclaration sur l'Élimination de toutes formes de Discrimination contre la Femme.</li> <li>- Adoption du document «Stratégie de Développement International pour la Deuxième Décennie (1971-1981)». Ce document se réfère à la pleine intégration des femmes dans les efforts pour le développement.</li> <li>- Célébration de la Première Conférence Mondiale de l'Année Internationale de la Femme, au Mexique.</li> </ul>	Parler du droit des femmes à pouvoir prendre part aux bénéfices du développement et à être intégrées dans le processus, et ce comme condition pour réussir les objectifs du développement et de la paix.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le début des réponses officielles aux demandes d'égalité juridique.</li> <li>- Les premières tentatives de politiques dirigées vers les femmes.</li> <li>- Changements d'attitudes et compromis politiques des gouvernements sur la question des femmes.</li> <li>- Création des premières structures institutionnelles très basiques.</li> </ul>
Troisième Phase 1976-1985	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Première décennie de l'ONU pour la Femme, dans le cadre de la Stratégie Internationale pour le Développement.</li> <li>- Deuxième Conférence Mondiale de la Femme, Copenhague, 1980.</li> <li>- Adoption de la Convention pour l'Élimination de toutes formes de Discrimination contre la Femme (CEDAW) 1979.</li> <li>- Troisième Conférence Mondiale de la Femme, Nairobi, 1985.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Changement dans la conscience internationale sur l'impact de la situation de la femme dans le développement, particulièrement concernant des phénomènes généralisés comme la pauvreté, la surpopulation, l'analphabétisme, la malnutrition, etc.</li> <li>- Nouvelle conception de la femme, comme agent et bénéficiaire du développement dans tous les secteurs et à tous les niveaux.</li> </ul>	Programmes dirigés vers des femmes de secteurs défavorisés pour renforcer leurs capacités sociales basiques et renforcement progressif par les organismes chargés des affaires féminines de l'institutionnalisation de cette question.

PHASES	FACTEURS D'INFLUENCE	CENTRE D'INTÉRÊT	ACTIONS COMMUNES
Quatrième Phase 1986-1995	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IV<sup>ème</sup> Conférence Mondiale à Pékin.</li> <li>- Conférences Mondiales sur l'Environnement, les Droits Humains, ceux des garçons et des filles, sur la Population Mondiale, etc. et Sommets Internationaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Évaluation de l'impact des efforts réalisés.</li> <li>- Considération du caractère global que ces efforts doivent avoir.</li> <li>- Apparition de «l'Approche Genre» et du principe de «Mainstreaming».</li> <li>- Importance octroyée à la question de la violence.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcement des organismes chargés des Femmes.</li> <li>- Politiques publiques sectorielles avec approche genre.</li> <li>- Les premiers plans stratégiques.</li> </ul>

Evangelina Garcia Prince, *Les Politiques d'égalité, d'équité et le mainstreaming de genre. De quoi parlons-nous? Cadre conceptuel (version espagnole)*, PNUD, 2006, p.7

Nous pouvons distinguer différentes stratégies dans les politiques publiques qui correspondent à ces différentes étapes :

**1) Politiques publiques dirigées vers les femmes :**

Elles sont dirigées exclusivement vers les femmes et prétendent répondre à leurs besoins spécifiques en tant que femmes. Ces politiques publiques reposent sur une vision traditionnelle des rôles de genre et de la division sexuelle du travail qu'elles ne remettent pas en question.

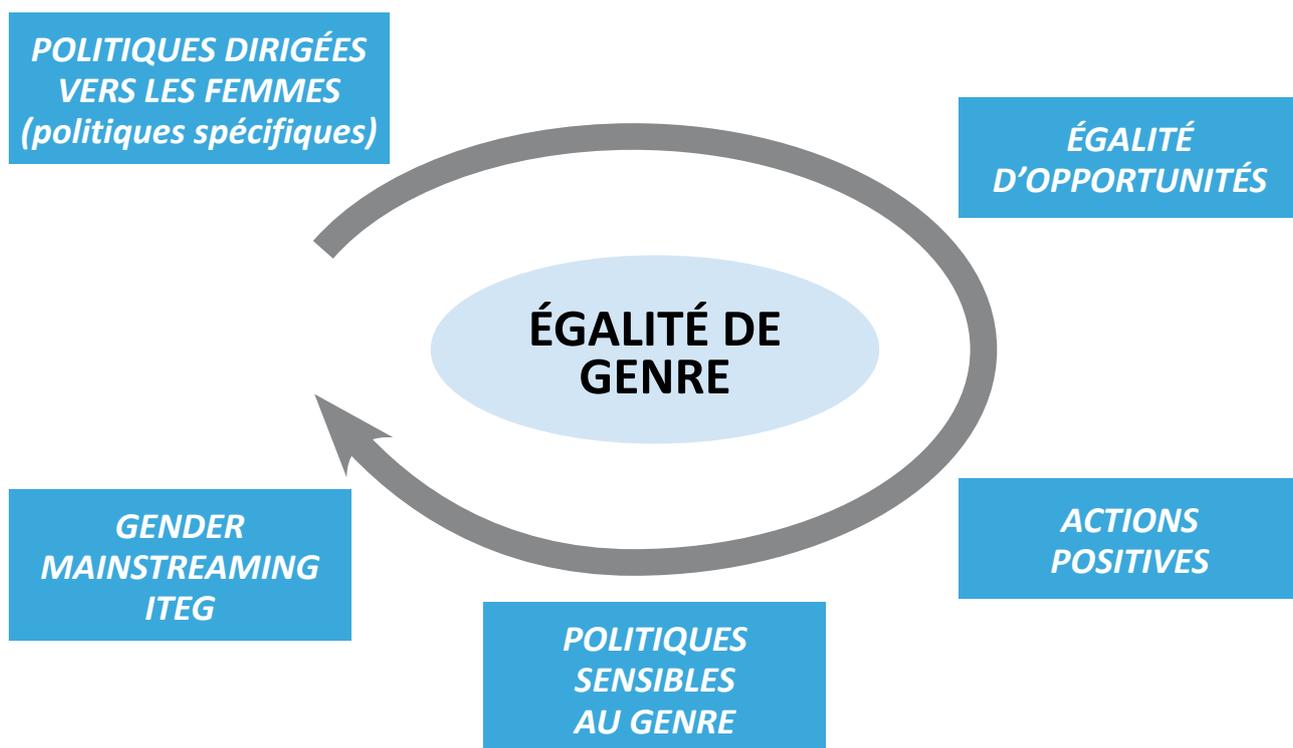
**2) Politiques publiques d'égalité d'opportunité :**

Elles se basent sur le principe de l'égalité des droits et comprennent l'ensemble des mesures destinées à donner à toutes les personnes le même accès et contrôle aux droits garantis et protégés par l'État. L'objectif des politiques publiques d'égalité d'opportunité est d'identifier tous les domaines dans lesquels existent des inégalités entre les femmes et les hommes et de les éliminer. Elles impliquent tant l'égalité dans la loi que la non discrimination.

**3) Actions positives :** Même si l'égalité des droits est consacrée formellement dans la loi, cela ne garantit pas nécessairement que les femmes et les hommes puissent en bénéficier effectivement dans les faits. Les actions positives sont donc des mesures temporelles et focalisées destinées à surmonter les obstacles et à corriger les inégalités de départ entre les femmes et les hommes.

**4) Politiques publiques sensibles au genre :**

Elles sont sensibles au genre dans la mesure où elles partent du principe que la réalité sociale n'est pas neutre et qu'elle est structurée par les stéréotypes, les rôles et les relations de genre. Cette réalité sociale genrée implique que toute politique publique, quel que soit le domaine d'intervention, doit prendre en compte les besoins différenciés des femmes et des hommes et doit évaluer l'impact différencié qu'elle pourrait avoir sur leur vie. Les politiques publiques sensibles au genre mettent en place des stratégies spécifiques en fonction de ces caractéristiques différenciées. Elles garantissent l'égalité dans la différence.



## PARTIE 2

### 6. L'Intégration transversale de l'égalité de genre dans les politiques publiques (ITEG)

Un nouveau pas décisif a été donné pour atteindre l'objectif de l'égalité de genre. L'ITEG ou le gender mainstreaming repose sur une vision critique de la société, considérant que les politiques publiques d'égalité de genre, bien que nécessaires et fondamentales, sont

insuffisantes pour transformer les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes tant qu'elles agissent au sein des structures patriarcales existantes.

L'ITEG propose donc une **stratégie globale de transformation de la société** :

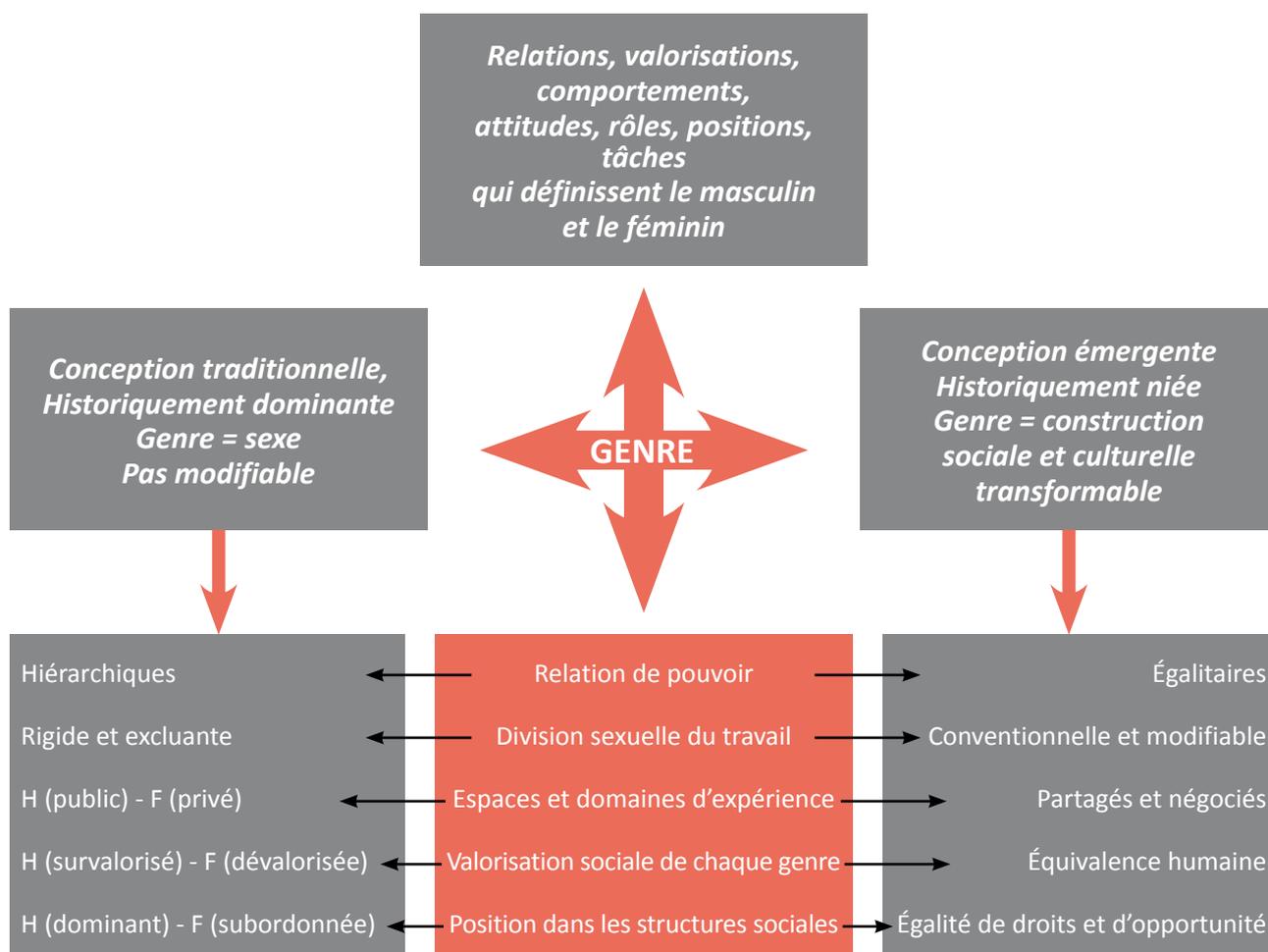


Schéma de Irene López Méndez dans *Intégrant l'analyse de genre dans le développement. Manuel pour les agents de coopération* (version espagnole).

## 6.1. DÉFINITION

### Définition du Conseil Économique et Social des Nations Unies (1997)

L'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée.

## 6.2. CARACTÉRISTIQUES DE L'ITEG

Une approche intégrée de l'égalité de genre doit être :

- **COHÉRENTE** : Il ne s'agit pas de faire un « collage » de politiques publiques d'égalité de genre dans différents domaines ou une superposition dans un même domaine au fil du temps. Dans la pratique, cela veut dire que TOUTE politique publique quel que soit son domaine d'application doit intégrer le même objectif : L'égalité de genre.
- **SYSTÉMIQUE** : Pour pouvoir transformer les relations inégalitaires de genre il faut changer la logique, travailler simultanément et de façon coordonnée dans tous les domaines et ne pas se limiter à des actions isolées.

Par exemple : Éliminer les inégalités dans le domaine de la participation politique en octroyant le droit de

vote et le droit de se présenter et de participer aux élections n'implique pas l'égalité dans le domaine de l'emploi (inégalités de salaire, plafond de verre, etc.).

- **STRATÉGIQUE** : L'égalité de genre implique une véritable perspective de futur à long terme. Pour cela, l'ITEG doit reposer sur une stratégie d'ensemble, combinant différents types de politiques publiques. Elle implique de transformer de façon globale la logique de fonctionnement de la société mais elle implique aussi des mesures focalisées destinées à éliminer des obstacles concrets à court et moyen terme.

Le tableau en page suivante permet de comprendre l'importance stratégique d'adopter une approche d'ensemble :

APPROCHE	POLITIQUE SPÉCIFIQUE D'ÉGALITÉ DE GENRE	ITEG ou MAINSTREAMING DE GENRE
<b>OBJECTIF</b>	Surmonter les obstacles spécifiques à la participation des femmes. INÉGALITÉS EN AVAL	Surmonter les obstacles spécifiques de genre à la participation équitable des femmes et des hommes. INÉGALITÉS EN AMONT
<b>TYPE DE MESURE</b>	Dirigées et centrées sur les femmes.	Mesures spécifiques d'égalité. Mesures générales avec des actions pour l'égalité qui peuvent être dirigées vers les femmes ou/et les hommes.
<b>RÉPOND À</b>	Nécessités pratiques.	Nécessités pratiques et intérêts stratégiques.
<b>ACTEURS</b>	Structure ou mécanisme spécifique pour travailler l'égalité.	Acteurs ordinaires, cela suppose une réorganisation du processus politique avec une approche de l'égalité de genre.
<b>RÉSULTATS</b>	Peu de transformation des mesures ou des politiques générales. Elles agissent sur les difficultés pratiques des femmes pour accéder aux mêmes avantages dont bénéficient les hommes. Cela produit des changements fonctionnels (en aval).	Incluent des actions spécifiques qui répondent à des particularités d'un collectif. Modifications et changements structurels parce qu'elles vont agir sur le milieu et sensibiliser les agents sociaux sur le besoin d'un changement utile pour les femmes et pour les hommes. Cela produit des changements structurels (en amont).
<b>HORIZON</b>	Court terme.	Moyen et long terme.

• **ORGANIQUE** : Cela veut dire que l'égalité de genre doit être exprimée au plus haut niveau, dans la constitution nationale d'un pays. De cette façon, l'égalité de genre devient inhérente à toute la structure et au fonctionnement institutionnel. Aucune norme juridique ni aucune pratique administrative ou politique ne peut la contredire.

• **PARTICIPATIVE** : Le caractère participatif de l'ITEG permet aux acteurs institutionnels et politiques de mieux connaître la réalité sur laquelle ils prétendent intervenir avec des politiques publiques et aux acteurs sociaux de participer au débat public et de se sentir co-responsable de la vie publique.

### CARACTÉRISTIQUES DU GENDER MAINSTREAMING

COHÉRENT

SYSTÉMIQUE

STRATÉGIQUE

ORGANIQUE

PARTICIPATIF



**GENDER  
MAINSTREAMING  
ITEG**

### 6.3. FACTEURS DE RÉUSSITE DE L'ITEG

L'ITEG est un processus long et complexe qui repose sur un nouveau modèle de société :

- 1) **Établir l'égalité de genre comme objectif** implique de considérer **l'inégalité entre les femmes et les hommes comme étant un problème public**. Il faut assumer et accepter l'existence de ce problème et ne pas chercher à l'occulter ou à le minimiser. Éliminer les inégalités et établir l'égalité deviennent donc des objectifs qui doivent apparaître dans toutes les phases d'élaboration de la politique publique - identification, formulation, exécution, évaluation - quel que soit le domaine d'intervention.
- 2) **Éliminer les inégalités et établir l'égalité entre les femmes et les hommes** sont des objectifs qui concernent également tous les niveaux de gestion institutionnelle et organisationnelle. Il faut que les institutions publiques soient aussi des structures égalitaires. Pour cela, elles doivent mettre en place des mécanismes d'égalité de genre à tous les niveaux (parité, capacitation des femmes pour avoir accès et pour participer aux instances de pouvoir

et de prise de décision, mesures de conciliation de la vie professionnelle et familiale, nouveaux modèles de prise de décision, nouvelles formes de communication, etc.).

#### 3) **Mettre en place les instruments nécessaires pour porter le projet de changement souhaité :**

- **Des mécanismes** : Les instruments nécessaires pour produire le changement ; la législation, les analyses de genre, la formation et capacitation en genre, les diagnostics de genre et en général, l'élaboration de matériel sensible au genre.
- **Des structures** : Les structures organiques, fonctionnelles et/ou de coordination spécifique à l'ITEG ; unité d'égalité, points focaux de genre, commissions transversales de genre, unités de défenseur de l'égalité, etc.
- **Des processus** : L'organisation des phases de mise en marche de l'ITEG et de la systématisation des résultats obtenus : mécanismes et structures de suivi, systèmes d'évaluation de l'impact de genre, développement d'un plan stratégique de genre.

#### FACTEURS DE RÉUSSITE DU GENDER MAINSTREAMING

- › VOLONTÉ POLITIQUE
- › SENSIBILISATION, FORMATION ET CAPACITATION SUR LE GENRE POUR LES PERSONNES IMPLIQUÉES
- › DONNÉES DÉSAGRÉGÉES PAR SEXE ET ANALYSE DE GENRE DANS TOUS LES DOMAINES
- › MÉCANISMES DE COORDINATION, CONTRÔLE ET SUIVI
- › RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES SUFFISANTES
- › IMPLICATION DES ACTEURS CLÉS

CONDITIONS  
DE RÉUSSITE



MÉCANISMES D'ÉGALITÉ  
DE GENRE DANS LA GESTION  
ET LE FONCTIONNEMENT  
DES INSTITUTIONS  
PUBLIQUES

**L'EMPOWERMENT** : L'ITEG et les politiques spécifiques d'égalité ne sont pas suffisantes pour transformer la société et atteindre l'égalité réelle. Il faut mettre en place des mécanismes **d'EMPOWERMENT** des femmes. Les femmes doivent prendre conscience de leur subordination, qu'elles puissent comprendre d'où viennent les inégalités, que ces inégalités ne sont pas naturelles mais construites socialement et culturellement.

**Les stratégies d'EMPOWERMENT** ont pour objectif de :

- › Conscientiser les femmes sur les raisons et les formes des inégalités de genre,
- › Travailler sur la confiance en soi des femmes,
- › Augmenter les capacités des femmes pour qu'elles puissent avoir accès et contrôler de façon égalitaire les biens, les ressources et tout ce qui compose le bien être humain,
- › Augmenter les capacités des femmes pour qu'elles participent aux espaces de pouvoir et de prise de décision.

## 6.4. QUELS SONT LES FACTEURS D'ÉCHEC DE L'ITEG ?

Chaque contexte a sa spécificité et peut rendre plus ou moins difficile la mise en œuvre de l'ITEG. Cependant, il existe un certain nombre de facteurs récurrents qui peuvent rendre difficile ou ralentir le processus :

- **Une mauvaise compréhension des principes de l'ITEG** : Souvent l'ITEG est confondue avec l'incorporation de plus de femmes dans les actions des politiques publiques ou alors avec des actions dirigées uniquement vers les femmes.
- **Les résistances au changement vers l'égalité** : Le changement vers l'égalité de genre implique une transformation des relations de pouvoir dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette transformation entraîne inexorablement des résistances.
- **L'invisibilité des questions de genre** : Aucune politique publique ou action n'est neutre du point de vue du

genre et toutes ont une incidence sur la question de l'égalité/inégalité entre les femmes et les hommes.

- **Le manque de compétence et de capacitation spécialisées dans l'application de l'ITEG** : Il faut connaître les outils de l'ITEG et maîtriser les changements qu'ils provoquent. Il faut être formé et avoir les outils pour bien comprendre sa signification et sa mise en œuvre.
- **Les incohérences entre le discours politique sur l'égalité de genre et l'application réelle de l'ITEG.**

Malgré leur caractère récurrent, ces difficultés ne sont pas insurmontables. Elles peuvent être limitées et/ou neutralisées par la mise en place des conditions de réussite de l'ITEG que nous avons exposé précédemment.

### FACTEURS D'ÉCHEC DE L'ITEG

INCOMPRÉHENSION DU PRINCIPE DE L'ITEG  
RÉSISTANCES  
INVISIBILITÉ QUESTIONS DE GENRE  
MANQUE DE COMPÉTENCES  
INCOHÉRENCE ENTRE LE DISCOURS ET LA PRATIQUE

ITEG

CONDITIONS DE  
RÉUSSITE

## 6.5. LES ACTEURS IMPLIQUÉS DANS LA STRATÉGIE DE L'ITEG

Comme nous l'avons expliqué précédemment, plusieurs acteurs interviennent dans l'élaboration des politiques publiques. Il en va de même dans l'ITEG. Le tableau suivant permet de visualiser les différents agents ou acteurs, leur rôle dans le processus et les tâches qui

leur reviennent. Certains acteurs peuvent se partager les rôles comme par exemple pour l'identification des problèmes et d'autres peuvent avoir des rôles dont dépendent les tâches des autres acteurs (par exemple, les acteurs politiques).

ACTEURS	RÔLE	TÂCHES
<b>ACTEURS POLITIQUES</b>	INITIATIVES	Ils établissent l'égalité de genre comme priorité politique.
<b>ADMINISTRATIONS PUBLIQUES</b>	EXÉCUTION Développement et mise en place quotidienne de l'ITEG.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appliquer les politiques et les programmes,</li> <li>- Détecter et définir des nouveaux problèmes politiques,</li> <li>- Conseiller et faciliter le processus.</li> </ul>
<b>ORGANISME CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ</b>	MOTIVATION ET TUTELLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stimuler et établir la nécessité politique de l'égalité de genre,</li> <li>- Conseiller et transmettre l'information et les connaissances utiles pour mettre en place des politiques publiques avec une approche intégrée d'égalité de genre et pour évaluer l'impact de genre,</li> <li>- Mettre en place des campagnes de sensibilisation, de formation et de suivi des politiques publiques,</li> <li>- Adapter les instruments politiques existants aux besoins de l'ITEG.</li> </ul>
<b>EQUIPES DE RECHERCHES, EXPERT-E-S</b>	PROMOTION ET APPUI TECHNIQUE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistance technique,</li> <li>- Détecter et définir des problèmes politiques et techniques,</li> <li>- Suggérer des solutions et aider à formuler des politiques publiques,</li> <li>- Former et évaluer.</li> </ul>
<b>ONGS, GROUPES DE PRESSION, MOUVEMENTS SOCIAUX ET AGENTS SOCIO-ÉCONOMIQUES</b>	IDENTIFICATION DES PROBLÈMES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire des propositions d'intervention,</li> <li>- Participer dans les décisions,</li> <li>- Faire pression pour que l'égalité de genre et l'ITEG deviennent des objectifs politiques.</li> </ul>
<b>MÉDIAS</b>	GROUPES D'INFLUENCE ET D'INFORMATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informer, montrer les changements et créer une opinion publique,</li> <li>- Rompre les stéréotypes et les valeurs inégalitaires.</li> </ul>
<b>INSTITUTIONS SUPRANATIONALES</b>	APPUI, STIMULATION ET INITIATIVE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Échanger et diffuser l'information,</li> <li>- Élaborer des nouvelles stratégies, des nouvelles politiques publiques et de nouveaux instruments.</li> </ul>

## 6.6. LA DIMENSION NORMATIVE DE L'ITEG : HARMONISATION JURIDIQUE ET LOIS CADRE D'ÉGALITÉ

La ratification de traités internationaux en matière de droits humains et du principe d'égalité implique que les États doivent réviser et adapter leurs législations nationales en procédant aux modifications nécessaires pour garantir le respect des engagements internationaux.

L'harmonisation implique :

- 1) Vérifier les **traités internationaux ratifiés et le contenu des engagements internationaux**.
- 2) Si la **constitution nationale** ne garantit pas le principe de l'égalité, il est important de procéder au changement. Rappelons que la consécration du principe d'égalité au plus haut niveau normatif interne **garantit qu'aucunes autres normes juridiques inférieures ne puissent le contredire ou le violer** (voir plus haut la pyramide des normes). Il est en outre important que ce principe soit exprimé de manière claire, sans équivoque et le plus détaillé possible. Plus le principe est développé plus il tendra à garantir une égalité réelle et non purement formelle.
- 3) Adopter et mettre en place des **lois cadre d'égalité** de genre est le deuxième pas décisif vers la consolidation réelle de l'égalité. Même si le principe est garanti dans la constitution, les lois cadres sont le **signe d'une volonté politique** considérant la lutte contre les inégalités de genre comme une question d'État. Les lois d'égalité sont de ce fait un indicateur

de l'actualité et de l'intensité du débat public sur la question de l'égalité de genre. Elles représentent **l'aboutissement** de demandes sociales mais aussi un **point de départ** pour la mise en œuvre effective de l'égalité. De part leur nature et leur contenu, elles constituent les **matrices les plus complètes** en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les lois d'égalité sont **une référence pour tous les plans et les décisions gouvernementales**. Elles contiennent les bases conceptuelles et les définitions du principe de l'égalité de genre ainsi que les lignes directrices pour sa mise en œuvre. Elles mettent en évidence tous les obstacles à l'égalité et les domaines d'intervention pour les éliminer.

- 4) Le pas suivant sera de s'assurer que ce principe est repris d'une façon claire et complète **dans toutes les législations nationales**.

Inclure le principe de l'égalité à tous les niveaux juridiques garantit la cohérence de tout le système juridique avec le principe constitutionnel de l'égalité et sa reconnaissance concrète dans les domaines qui sont régis par ces normes, de sorte **que le principe constitutionnel de l'égalité de genre se traduit en droits concrets**, comme par exemple, le droit égal à l'accès à l'éducation, à la culture, etc. Il permet ainsi à toutes les personnes, indépendamment de leur sexe, de se prévaloir de ces droits sur un pied d'égalité et d'être protégées contre les discriminations.

## 6.7. LA DIMENSION STRATÉGIQUE DE L'ITEG : LES INSTRUMENTS POLITIQUES

### 6.7.1. Plan stratégique d'égalité au niveau national et incorporation de l'ITEG dans les planifications sectorielles des ministères et des administrations publiques

Les plans stratégiques d'égalité de genre sont un ensemble d'objectifs et de mesures prises et approuvées par un gouvernement. Le pouvoir politique s'engage à les mettre en œuvre dans différentes institutions gouvernementales sur une durée déterminée (souvent entre 2 et 5 ans). L'objectif de ces plans est de transversaliser l'approche de genre dans toutes les politiques publiques.

Quelques considérations de base concernant les plans :

#### *DIMENSION STRATÉGIQUE : LES INSTRUMENTS POLITIQUES → PSEG national*

- C'est un document de travail, pas une déclaration d'intention
- L'objectif : résoudre un problème social, pas résoudre «le problème des femmes»
- Ce sont des stratégies qui répondent à une réalité concrète



- Prise de conscience des pouvoirs publics
- Engagement politique formel
- Dimension globale et dans différents domaines
- Stratégique : étapes, calendrier, prévision des moyens
- Horizontalité → inter-départemental
- Mécanisme de coordination
- Implication des acteurs concernés dans son élaboration
- Mécanisme de suivi et d'évaluation

### 6.7.2. Le gender budgeting : L'incorporation de l'ITEG dans la planification budgétaire

Le gender budgeting, ou les budgets sensibles au genre (BSG), sont des analyses de budget pour évaluer comparativement leur impact de genre sur les femmes et les filles et sur les hommes et les garçons en prenant en compte d'autres variables telles que l'âge, le milieu social, les besoins spécifiques. L'objectif est de convertir les budgets étatiques en instruments d'égalité de genre dans les politiques publiques en s'assurant que les besoins spécifiques des femmes et des hommes soient garantis par une répartition plus équitable des moyens financiers. Les BSG sont des instruments essentiels parce que sans argent, les plans et les programmes d'égalité de genre ne seraient que des déclarations d'intention. Ils représentent également des instruments d'évaluation parce qu'ils permettent de mesurer l'effort budgétaire de l'État en matière d'égalité de genre.

#### EFFETS POSITIFS :

- Améliorer l'efficacité des politiques gouvernementales.
- Réduire la corruption, améliorer la transparence de la gestion publique et le contrôle de la société civile sur les dépenses de l'État.
- Donner l'opportunité de déterminer, de manière objective la véritable valeur des ressources dont disposent les femmes, les hommes, les filles et les garçons.
- Lutter contre les problèmes sociaux comme la pauvreté.
- Souligner l'importance d'avoir des données et des indicateurs de genre.

#### QUELQUES OUTILS POUR ÉLABORER DES BSG :

- Identification de la répercussion des politiques publiques sur les relations de genre : Analyser les politiques sectorielles et leurs budgets pour voir comment ils augmentent ou réduisent les inégalités de genre.

#### ATTENTION !!!



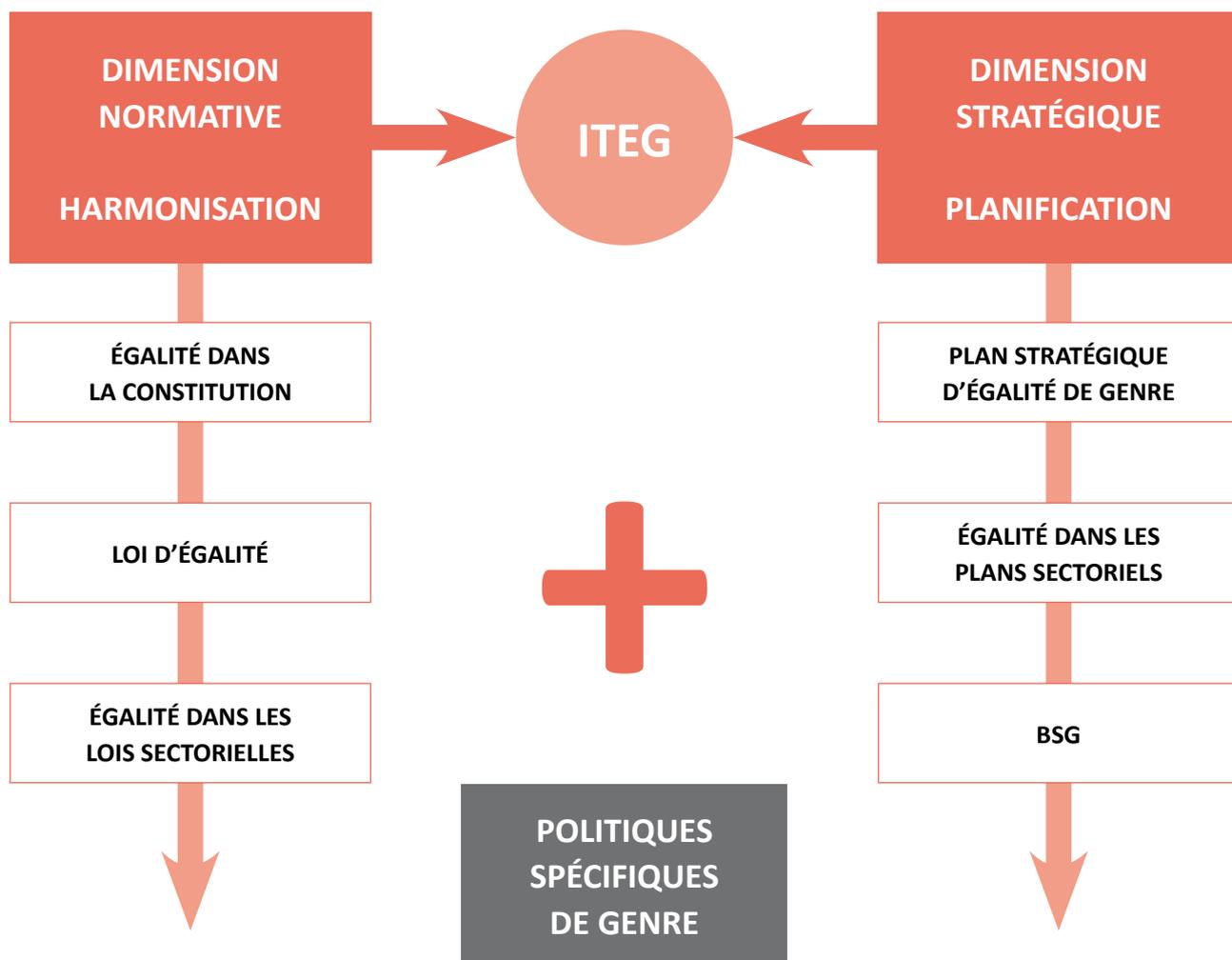
#### Les BSG ne sont pas :

- Des budgets destinés aux femmes,
- Des budgets désagrégés par sexe : les femmes d'un côté et les hommes de l'autre.

#### Les BSG sont :

- Des analyses d'impact de genre des budgets,
- Des instruments des politiques publiques d'égalité de genre,
- Des instruments d'évaluation de l'égalité de genre dans les politiques publiques.

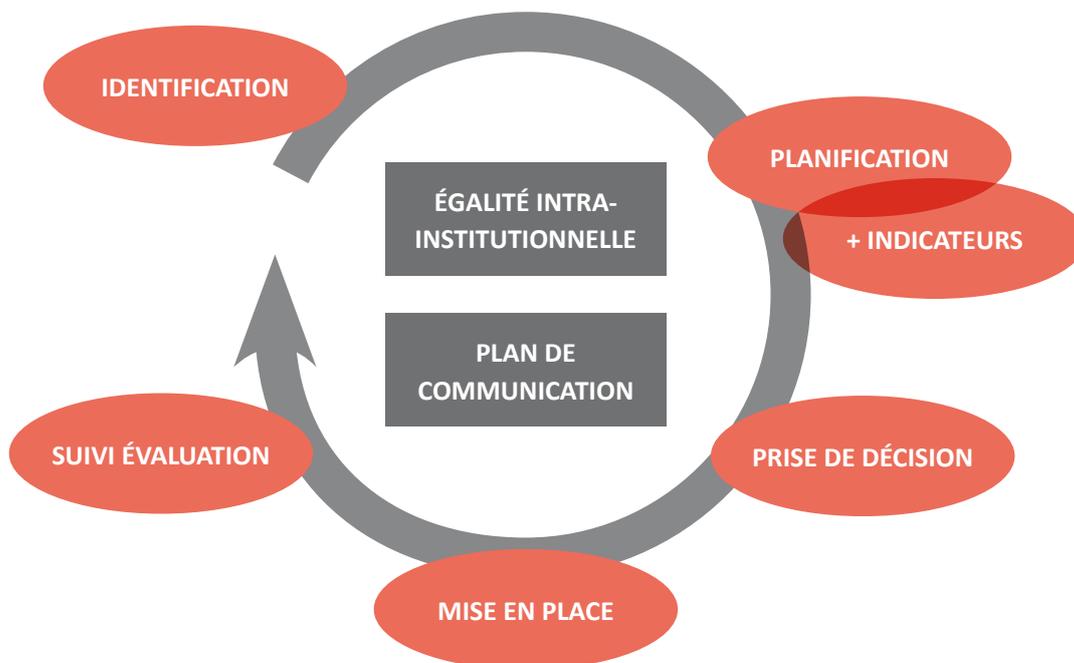
- Identification des besoins et des bénéficiaires en fonction du genre sur la base d'une gestion participative de l'élaboration des politiques publiques.
- Analyse de la répercussion des dépenses par genre (foyer et individus) : Comparaison entre les dépenses par famille et sa répercussion réelle sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons.
- Analyse des impôts par genre : Comment les impôts directs et indirects sont-ils calculés et combien d'impôts payent les hommes, les femmes et les familles.
- Analyse de l'impact du budget sur l'utilisation du temps : Examiner les relations entre l'utilisation du temps dans les foyers et le budget national. Cela permet également de savoir comment le travail non rémunéré des femmes est inclus dans la comptabilité de l'État.



## 7. ITEG dans le processus d'élaboration des politiques publiques

### RAPPEL

Ce processus concerne l'élaboration de toute politique publique. Il explique comment l'approche de genre doit être pris en compte tout au long du processus d'élaboration d'une politique publique, quels que soient sa nature et son domaine d'intervention.



### 7.1. L'IDENTIFICATION, L'ANALYSE ET LA DÉFINITION DES BESOINS SENSIBLE AU GENRE

L'identification va se centrer sur deux aspects :

- 1) Analyser la situation de la population bénéficiaire de la politique publique qui va être mise en place. Cela implique de connaître la situation différenciée des femmes et des hommes, leurs points de départ, leurs demandes et leurs besoins.
- 2) Les politiques publiques, les plans et les mesures qui sont déjà mis en place. Cette analyse nous donne des informations sur l'impact qu'ils ont eu sur les femmes et les hommes et sur les avancées en matière d'égalité.

**DÉTERMINER LA SITUATION ACTUELLE :**

**Analyse quantitative :**

- Informations désagrégées par sexe.
- Calculer les différences de pourcentage entre les deux.
- Croiser avec d'autres variables comme les tranches d'âge, l'état civil, etc...

### Analyse qualitative :

- « Visibiliser » les femmes comme faisant partie de la population bénéficiaire des actions. Même si cela semble évident, n'oublions pas que la tendance est de considérer le point de vue des hommes comme la référence.
- Détecter l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes dans le domaine d'intervention.
- Analyser les inégalités détectées pour comprendre les modèles culturels et les pratiques institutionnelles reproduisant les discriminations.
- Considérer le genre (voir toute la partie sur les concepts de base) comme une catégorie d'analyse.

Cette analyse doit se réaliser en tenant compte des rôles différenciés des femmes et des hommes, des inégalités quant à l'accès et au contrôle des moyens et ressources, et en admettant que les politiques publiques n'affectent pas de la même manière les hommes et les femmes. Donc, si l'identification d'une

### ATTENTION !!!

Les diagnostics aveugles au genre :

- > « Invisibilisent » les femmes, leurs besoins et leurs capacités.
- > Transforment les pratiques culturelles qui valorisent les activités des femmes pour les substituer par des modèles « exportés » chargés de stéréotypes sur les femmes et les relations de genre.
- > Fausse la réalité en se basant sur les conceptions préconçues.



politique publique ne prend pas en compte les différences et les inégalités, elle aura tendance à les reproduire et à parfois même à les renforcer.

Le tableau suivant résume les principaux outils d'analyse de genre :

### LES OUTILS D'ANALYSE DE GENRE

QUESTIONS	CATÉGORIES	INSTRUMENTS
Qui fait quoi ? Qui a quel rôle dans la société et dans la famille ?	Rôle des genres Le triple rôle	Profil des activités
Qui possède quoi ? Qui reçoit quoi dans les projets de développement ?	Accès et contrôle des ressources et des bénéfiques	Matrice d'accès et de contrôle des ressources et des bénéfiques
Qui a quel type d'intérêt et de nécessités?	Nécessité pratiques et stratégiques de genre	Tableau des nécessités pratiques et des intérêts stratégiques
Quelle est la relation des femmes par rapport aux hommes dans la société ?	Position des femmes	Profil des positions des femmes par rapport aux hommes
Quels facteurs influencent la situation du genre ?	Facteurs d'influence	Facteurs d'influence

#### CHECK-LIST

- Quelle est la représentation des femmes et des hommes dans le domaine de l'action de la politique publique ?
- Quelle a été, ces dernières années, l'évolution de la représentation des femmes et des hommes dans le domaine de l'action de la politique publique ?
- Quelles sont les personnes destinataires directes de l'action ? Qui sont les personnes destinataires indirectes ?
- Est-ce que les femmes et les hommes ont les mêmes responsabilités dans l'espace de la famille ?
- Est-ce que la présence des femmes et des hommes est paritaire dans les espaces de prise de décision du domaine d'intervention de l'action ?
- Est-ce que la différence de disponibilité des femmes et des hommes influe sur l'accès aux services, aux ressources, aux espaces, aux infrastructures, etc... du domaine d'application de l'action ?
- Comment les espaces (privé, public, communautaire) sont-ils distribués entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'action ?

#### ANALYSE DES POLITIQUES EXISTANTES :

L'objectif est d'analyser les politiques existantes dans le but de détecter les éventuelles lacunes et les besoins de modification en se basant sur l'approche d'égalité de genre. Cette analyse peut se baser sur des données statistiques, des études et sur des indicateurs de genre (quantitatif et qualitatif).

#### CHECK-LIST

- Le problème détecté affecte-t-il les femmes et les hommes de la même manière ?
- Quelle est la situation actuelle des femmes et des hommes dans le domaine d'intervention ?
- Quelles sont la présence et la représentation des femmes et des hommes dans ce domaine ?
- Les femmes et les hommes ont-ils accès et bénéficient-ils de la même manière des ressources et des droits dans le domaine d'intervention ? Pourquoi ?
- Existe-t-il, dans les politiques existantes, des objectifs qui favorisent l'égalité de genre dans le domaine d'intervention ?
- Existe-t-il déjà des normes, des moyens et des ressources mises en place pour favoriser l'égalité de genre ? Lesquels ?

## INFORMATION NÉCESSAIRE POUR UN DIAGNOSTIQUE D'ÉGALITÉ DE GENRE

### LE CONTEXTE SECTORIEL DE L'ÉGALITÉ

L'objectif est de déterminer les facteurs structurels (l'environnement, les mentalités, les coutumes, l'économie, l'éducation, la culture organisationnelle, etc.) qui influencent de manière significative les rôles et les stéréotypes des femmes et des hommes dans le domaine d'application de la politique publique.

- Le contexte sectoriel : Facteurs démographiques, environnementaux, économiques et organisationnels du secteur.
- Le contexte institutionnel :
  - Facteurs organisationnels (organigramme et culture organisationnelle) de l'institution publique qui élabore la politique publique,
  - Influences d'autres institutions publiques.
- Influences sur la politique d'égalité : Les politiques publiques d'égalité d'autres institutions publiques.

### LE CONCEPT D'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LE SECTEUR D'INTERVENTION

Que pensent les femmes et les hommes concernés par le domaine d'intervention de leurs rôles respectifs ?

Quelles valeurs transmettent l'exercice de leurs rôles respectifs ?

Comment les ressources et les moyens sont-ils distribués entre les femmes et les hommes ?

Quelles sont leurs attentes?

Quels sont leurs besoins pratiques?

Quels sont leurs besoins stratégiques?

- Rôles :
  - Productif rémunéré,
  - Reproductif non rémunéré,
  - Communautaire.
- Ressources :
  - Publics, privés et communautaires : Accès, utilisation et contrôle (prise de décision) et propriété.
- Attentes :
  - Besoins pratiques des femmes et des hommes,
  - Besoins stratégiques pour l'égalité :
    - . Besoins pour la participation des femmes dans l'espace privé et public,
    - . Besoins pour une réorganisation de la participation des hommes.

### LE CONCEPT DE L'ÉGALITÉ DANS L'INSTITUTION PUBLIQUE

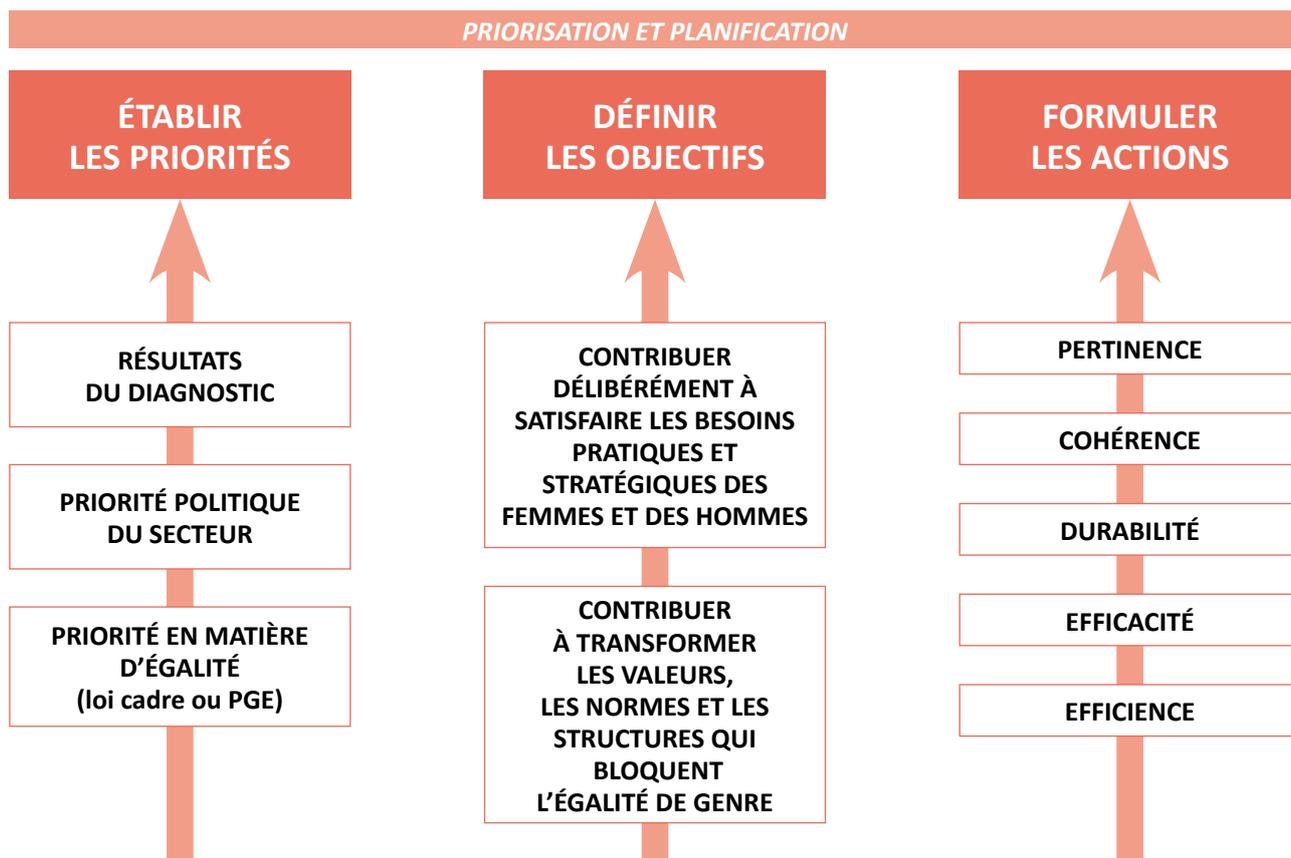
Quelles ont été les actions mises en place jusqu'à ce jour par l'institution publique concernée ? Quelle évaluation ?

Quelles sont les attentes par rapport à la politique publique concernée ?

Y a-t-il des personnes ou des départements qui sont résistants aux changements ? Pourquoi ?

- Précédent sur les politiques d'égalité : Évaluation des actions antérieures :
  - Du point de vue des bénéficiaires : Résistances et potentialités,
  - Du point de vue du personnel technique et politique : Leçons apprises, résistances, potentialités.
- Attente par rapport à la politique publique qui va être mise en place :
  - Résistances,
  - Potentialités.

## 7.2. PRIORISATION ET PLANIFICATION



- + IDENTIFIER RÔLE ET RESPONSABILITÉ DES ACTEURS
- + ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ET FORMATION
- + ACTIONS POUR GROUPES SPÉCIFIQUES DE FEMMES

### 7.2.1. Définition des priorités

Les politiques publiques doivent établir une série de **priorités** en matière d'égalité de genre. Ces priorités sont marquées par les résultats du diagnostic et par les priorités politiques du secteur d'intervention. L'identification aura servi à montrer quelle est la situation réelle et quelles sont les opportunités et les faiblesses pour le futur. Sur cette base, il faudra décider quel est le problème prioritaire. Cette tâche revient au pouvoir politique.

Dans la pratique, il se peut que les priorités en matière d'égalité de genre aient été définies soit dans une loi cadre d'égalité, soit dans un plan stratégique d'égalité. Les responsables sectoriels devront néanmoins s'informer correctement des priorités qui ont été marquées au plus haut niveau.

### 7.2.2. Définition des objectifs

La politique publique devra ensuite définir ses **objectifs**. La question à se poser est la suivante : Que cherchons nous à obtenir pour l'égalité entre les femmes et les hommes par la mise en œuvre de cette politique publique ? Quelle que soit la réponse, les objectifs doivent nécessairement répondre à :

- Contribuer délibérément à satisfaire les besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes,
- Contribuer à transformer les valeurs, les normes et les structures qui bloquent l'égalité de genre.

#### CHECK-LIST

- L'objectif répond-il aux nécessités pratiques et stratégiques des femmes et des hommes ?
- L'objectif contribue-t-il à transformer les valeurs, les normes et les structures qui bloquent l'égalité de genre dans les politiques publiques ?
- Les objectifs prennent-ils en compte la manière différenciée dont le problème affecte les femmes et les hommes ?
- Est-ce que les objectifs spécifient qui sont les personnes concernées par la politique publique ? Établissent-ils une différence entre les femmes et les hommes ?
- Les objectifs reflètent-ils les besoins pratiques et les besoins stratégiques des hommes et des femmes ?
- Y a-t-il dans la politique publique des objectifs concernant explicitement l'égalité de droit et de fait des femmes et des hommes ?

### 7.2.3. Formulation des actions

Les actions doivent être cohérentes avec les priorités établies et les objectifs à atteindre, et elles devront répondre à la stratégie mise en place.

D'un point de vue d'égalité de genre, les actions devront répondre aux critères de :

- PERTINENCE
- COHÉRENCE
- DURABILITÉ
- EFFICACITÉ
- EFFICIENCE

La planification doit aussi :

- Identifier le rôle et la responsabilité respective des différents acteurs qui peuvent jouer un rôle/intervenir dans la réalisation des objectifs de l'égalité.
- Prévoir des activités de formation et sensibilisation sur l'approche intégrée de l'égalité pour les personnes impliquées.
- Prévoir, si nécessaire, des actions pour groupes spécifiques des femmes en situation de vulnérabilité.

## CHECK-LIST

- Qui sont les bénéficiaires de la politique publique ?
- Est-ce que les femmes ou les groupes de femmes sont identifiés explicitement comme étant des bénéficiaires de la politique publique ?
- Comment les moyens et les ressources sont-ils distribués entre la population bénéficiaire ? Le budget établit-il de manière claire le pourcentage qui sera destiné aux femmes et aux hommes ?
- Les actions répondent-elles aux objectifs qui ont été identifiés antérieurement ?
- Les actions prennent-elles en compte la participation équilibrée des femmes et des hommes ?
- Les actions prennent-elles en compte les besoins et les demandes des femmes et des hommes ?
- Les actions renforcent-elles les rôles de genre ?
- La politique publique a-t-elle prévu des mesures d'actions positives ?
- La planification prévoit-elle des mesures complémentaires pour garantir effectivement l'égalité de genre (capacitation, information, favoriser la conciliation de la vie personnelle et professionnelle, etc.) ?

Suite à l'adoption de la Stratégie nationale de l'égalité en 2006 au Maroc, une première évaluation a recommandé la nécessité de traduire les orientations stratégiques en un plan d'action précisant les actions, les indicateurs engageant les différents départements gouvernementaux.

Ainsi le Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social a coordonné un long processus de concertation pour l'élaboration du plan gouvernemental pour l'égalité « ICRAM » 2012-2016, en perspective de la parité.

**Exemple :**

Politique publique du Ministère de l'Éducation - feuille de route<sup>2</sup>. Dans cet exemple, nous développons une des actions du premier objectif spécifique de la feuille de route :

<b>OBJECTIFS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversifier les parcours d'orientation scolaire des filles et des garçons,</li> <li>• Former les acteurs éducatifs à la question du genre et de la lutte contre les stéréotypes sexistes,</li> <li>• Renforcer l'éducation au respect mutuel, notamment dans les séances annuelles d'éducation à la sexualité.</li> </ul>
<b>OBJECTIFS SPÉCIFIQUES</b>	RESSOURCES HUMAINES.
<b>DESCRIPTION</b>	Atteindre au plus tôt les quotas de nomination équilibrés dans l'encadrement supérieur.
<b>ACTION 1</b>	Mener une politique de RH globale pour mieux promouvoir les perspectives de carrières des femmes.
<b>COÛT DE L'ACTION</b>	Il n'y a pas de coût direct, celui-ci pouvant être généré par le non-respect de l'obligation ainsi fixée qui justifiera une pénalité de 90.000€ à terme par emploi manquant.
<b>MODALITÉ DE RÉALISATION DE L'ACTION 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En encourageant les candidatures féminines aux concours de recrutement des corps viviers par la mobilisation des chefs d'établissement, des corps d'inspection et des conseillers mobilité carrière.</li> <li>• En repérant les mécanismes de blocage afin de permettre une meilleure progression des carrières des femmes aux postes à responsabilités.</li> <li>• En veillant à une représentation des femmes dans les promotions des corps et de grade conforme à leur présence dans les corps correspondants.</li> <li>• En proposant systématiquement aux instances de décision les candidatures de femmes pour les nominations aux emplois fonctionnels notamment dans les postes où le quota des femmes est le plus éloigné de l'objectif de 40%.</li> </ul>
<b>CALENDRIER</b>	À compter de 2013.
<b>MÉCANISME DE SUIVI</b>	Le suivi de la feuille de route sera assuré par la Directrice générale des ressources humaines, haute fonctionnaire de l'égalité femmes/hommes, avec l'appui de la Direction générale de l'enseignement scolaire qui s'est dotée d'une structure de coordination et de pilotage des politiques, la «mission prévention des discriminations et égalité fille-garçon».

2- Cet exemple se base sur la feuille de route pour le Ministère de l'Éducation nationale du Comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, France.

#### 7.2.4. Élaboration des indicateurs

Les indicateurs servent à mesurer le processus de mise en œuvre de la politique définie et à mesurer les résultats obtenus dans le domaine abordé. Ils sont établis lors de la phase de définition de la politique, ils seront ensuite utilisés pour suivre et contrôler la mise en œuvre de la politique, puis pour évaluer les résultats obtenus sous l'angle de l'égalité de genre.

La formulation de ces indicateurs comprend :

- **Les indicateurs d'impact**, qui mesurent le changement introduit par les programmes et les politiques publiques sur les conditions de genre,

Exemple d'indicateurs spécifiques permettant d'évaluer les avancées opérées au niveau de la situation ou du problème d'inégalité de genre que la politique publique visait à résoudre :

- **Les indicateurs d'effet** qui mesurent le changement induit au niveau des institutions et des individus en matière de savoir et de savoir-faire, d'adhésion aux valeurs et aux pratiques égalitaires, notamment dans les processus décisionnels et participatifs.

#### ATTENTION !!!

Les indicateurs doivent être définis au moment de la planification de la politique publique, sinon il ne sera pas possible de faire postérieurement le suivi/évaluation selon le genre.



#### ATTENTION !!!

Ces indicateurs sont valables pour un diagnostic de départ sur la situation de l'égalité de genre dans les différents secteurs mentionnés. Ils peuvent servir pour établir une ligne de base permettant de faire une évaluation des avancées ou des reculs opérés en matière d'égalité de genre dans le domaine en question sur une durée déterminée (par exemple, en 4 ans ou 5 ans).

#### 1) Économie :

- Quantité et qualité des politiques d'égalité spécifiques incorporées au sein des institutions du secteur économique.
- Quantité et qualité des mesures en faveur de l'égalité incorporées dans le cadre des politiques générales des institutions du secteur économique.
- Quantité des ressources allouées par les institutions du secteur économique en vue de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.
- Nombre de lois soumises au parlement et de lois promulguées sur l'égalité en matière de rémunérations ou de non discrimination dans le monde du travail pour des raisons de genre.
- Différences salariales entre les genres.
- Nombre de femmes occupées dans le secteur formel de l'économie, en pourcentage par rapport à l'ensemble des personnes actives dans ce secteur, et au nombre d'hommes dans le même secteur.
- Nombre de femmes occupées dans le secteur informel de l'économie, en pourcentage par rapport à l'ensemble des personnes actives dans ce secteur, et au nombre d'hommes dans le même secteur.
- Nombre de femmes qui occupent des postes de direction au sein des entreprises privées, en pourcentage par rapport au nombre d'hommes.
- Nombre de femmes qui occupent des postes de direction au sein des entreprises publiques, en pourcentage par rapport au nombre d'hommes.
- Mesures adoptées en vue d'éliminer la ségrégation verticale et la ségrégation horizontale au sein des entreprises privées et publiques.

## 2) Éducation :

- Quantité et qualité des politiques publiques mises en œuvre dans le secteur de l'éducation en vue d'améliorer l'accès des femmes à tous les niveaux de l'éducation.
- Quantité et qualité des mesures incorporées dans le cadre des politiques générales du secteur de l'éducation en vue de promouvoir l'égalité.
- Nombre d'activités exécutées par le secteur de l'éducation en vue de conférer un caractère transversal à la perspective de genre dans le cadre des programmes éducatifs et au sein de ses institutions.
- Mesures mises en œuvre en vue d'éradiquer les stéréotypes sexuels dans les textes et dans le processus éducatif.
- Nombre de bourses octroyées à des femmes, en pourcentage par rapport à la totalité et en pourcentage par rapport aux bourses octroyées à des hommes.
- Nombre de femmes employées après avoir achevé leurs études universitaires, en pourcentage par rapport aux hommes employés à la fin de leurs études.
- Quantité de ressources investies dans le secteur de l'éducation en vue d'éliminer sexismes et stéréotypes, en pourcentage, par rapport à l'ensemble des fonds investis dans le secteur de l'éducation.

## 3) Santé :

- Quantité et qualité des politiques d'égalité spécifiques incorporées au sein des institutions de santé.
- Quantité et qualité des mesures en faveur de l'égalité incorporées dans le cadre des politiques générales des institutions du secteur de la santé.
- Quantité de programme de divulgation portant sur une maternité et une paternité responsable.
- Contenu égalitaire des programmes de santé sexuelle et reproductive.
- Taux de variation du nombre de personnes infectées par le VIH/SIDA enregistré par sexe.
- Taux d'accident du travail par sexe.

- Couverture des examens de prévention du cancer du col de l'utérus.
- Prévalence du cancer du sein chez les femmes de plus de 35 ans.
- Prévalence du cancer du col de l'utérus chez les femmes.
- Écart démographique de genre des personnes d'âge avancé ou du troisième âge.
- Nombre de femmes et de filles victimes de violence et d'abus sexuel ayant porté plainte.
- Nombre de plaintes déposées, en pourcentage, par rapport aux plaintes déposées l'année précédente.
- Quantité et qualité des programmes d'attention aux victimes de violence.
- Liste des lois traitant du commerce sexuel.

## 4) Mécanismes pour l'avancement des femmes et exercice du pouvoir de prise de décision :

- Quantité et qualité des politiques mises en œuvre par les organismes publics en faveur de l'égalité.
- Quantité et contenus des lois soumises par les organismes publics en faveur de l'égalité et des lois approuvées en vue de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.
- Nombre d'organes publics et privés disposant d'accords ou d'instruments équivalents avec l'organe chargé des questions d'égalité de genre.
- Dépenses publiques pour l'avancement des femmes en pourcentage du nombre total de femmes.
- Quantité d'organismes, de bureaux ou d'organes chargés de la mise en œuvre des politiques d'égalité aux divers échelons de l'administration publique.
- Quantité de ressources allouées aux institutions publiques chargées de l'égalité de genre, en pourcentage par rapport à l'ensemble des ressources des budgets nationaux, régionaux ou locaux.
- Opportunité pour les femmes d'être élues au parlement national ou dans le cadre des gouvernements locaux.
- Participation des femmes en tant que responsables politiques élus ou désignés.

### 5) Mécanisme de développement et de mise en place de l'ITEG :

- Qualité de la documentation réunie pour lancer le processus AIE dans le département et ses organisations annexes (Stratégie Genre, CEDAW, Plan de pékin, OMD, ...).
  - Nombre et qualité des personnes expertes en AIEG.
  - Nombre et qualité, selon le sexe, des participants et participantes aux réunions préparatoires, relativement au total du personnel concerné.
  - Niveau de participation selon les directions centrales et les directions / délégations régionales et provinciales.
- Qualité (formation et niveau hiérarchique) et quantité de personnel disposant de compétences préalables (situation de référence) dans le domaine du genre et son intégration transversale dans les politiques publiques, dans l'institution et chez ses partenaires.
  - Niveau de participation des femmes aux réunions préparatoires et au processus de décision.
  - Niveau des synergies mobilisées entre différents partenaires pour une collaboration réussie selon les objectifs et indicateurs sur la question de genre.

### 7.2.5. Révision du document de formulation et de planification

Lorsque la politique publique a été formulée, il est conseillé de procéder à une révision pour s'assurer que des questions importantes relatives à l'égalité de genre n'ont pas été oubliées. Un des outils de révision est le MAGEEQ. Cet outil a été élaboré dans le cadre d'un projet européen de recherche, **Mainstreaming Gender Equality in Europe (MAGEEQ)**.

Cet outil présente une **check-list** permettant de vérifier si les objectifs et les résultats ont bien été formulés sur base du diagnostic de genre. Si, en répondant aux questions que l'outil propose, nous rencontrons des incohérences entre les problèmes et les objectifs, il faudra alors rectifier la planification :

- › Qu'est ce qui est présenté comme problème ? Comment est-il défini et quelle est sa relation avec les inégalités de genre ?
- › Pourquoi cette question est-elle considérée comme étant un problème ? En fonction de quoi ? (par exemple, la conciliation est un problème parce que les femmes doivent ou veulent travailler ou parce que les hommes n'assument pas les responsabilités domestiques)
- › Cause : Quelles sont les causes du problème ? (par exemple, les causes de la violence de genre peuvent être la déstructuration familiale ou le système patriarcal)
- › Responsable : Qui sont les responsables du problème dans un contexte déterminé ? (par exemple les inégalités au travail, dans la politique, dans la famille)
- › Qui est touché par le problème ? Qui est affecté par le problème ? Quel est le collectif touché par le problème ? (les femmes, les hommes, seulement les hommes, seulement les femmes, la société dans son ensemble, les institutions et les partis politiques, etc.?)
- › Quelles solutions sont nécessaires pour solutionner ce problème ? Quels sont les objectifs prioritaires des actions dirigées vers la résolution de ce problème ? Est-ce que l'égalité de genre fait partie des priorités ou y a-t-il d'autres objectifs plus importants ?
- › Qu'est ce qui reste en dehors du champs de la définition du problème ?
- › Comment les réponses peuvent varier si on présente le problème d'une autre manière ?

## « TESTING » DE L'IMPACT DE GENRE :

Tester l'impact de genre signifie comparer et définir, en fonction de critères de l'analyse de genre, la situation et la tendance actuelle au regard de l'évolution que l'on espère obtenir avec la mise en œuvre de la politique publique concernée.

› Faire une analyse de l'espace ou du domaine où va être appliquée la politique publique en prenant en compte la différence entre les femmes et les hommes (diagnostic de genre).

› Prendre en considération et évaluer l'impact de genre pour pouvoir modifier les éventuels déséquilibres ou les discriminations qui peuvent être des obstacles à l'égalité de genre.

› Évaluer la proposition en relation avec la manière dont elle va affecter les structures de genre suivantes : L'organisation du travail, l'organisation de la vie privée, familiale et conjugale, l'organisation de la citoyenneté.

› Évaluer l'impact de la proposition sur la distribution des ressources et sur les normes de genre existantes. Évaluer comment les mesures politiques concrètes promeuvent l'égalité de genre et l'autonomie des femmes.

### Exemple :

En analysant un secteur apparemment neutre comme celui des transports publics, on se rend compte qu'il existe des différences importantes entre les femmes et les hommes quant aux modalités d'utilisation et d'accès aux transports publics. Les femmes ont moins accès à un véhicule particulier et utilisent plus les transports en commun. En conséquence, les femmes ont beaucoup plus à gagner si la disponibilité et le coût de ceux-ci sont améliorés. Cette inégalité reflète la différence entre les femmes et les hommes quant à la distribution des ressources (par exemple, un véhicule particulier) et renforce les inégalités dans l'utilisation du temps (une voiture fait gagner du temps). Au sein de la famille, la décision sur l'utilisation de la voiture est influencée par des normes et des valeurs sociales. Donc une politique publique en matière de transport devra prendre en compte toutes ces questions pour évaluer l'impact des mesures qu'elle veut mettre en place sur les inégalités existantes.

### 7.3. LA PRISE DE DÉCISION

À cette étape du processus, nous disposons enfin d'un document de politique publique qui intègre dans sa planification et formulation l'ITEG. Ce document doit maintenant être validé par les autorités responsables pour sa mise en place. Cette partie peut supposer des négociations politiques et techniques par l'ensemble des instances concernées. Idéalement, cette négociation doit se faire tout au long du processus d'élaboration de la politique publique pour ne pas devoir procéder à des changements importants à ce stade. Pour optimiser cette phase, il est recommandé de prendre en compte trois aspects :

- **Prendre en compte les motivations et les résistances individuelles et de groupe à transversaliser l'approche de l'égalité de genre dans les politiques publiques** : Des résistances telles que «qu'est-ce que l'égalité de genre a à voir avec les travaux publics ou avec le commerce extérieur» montrent que l'approche de l'égalité de genre implique une transformation des relations de pouvoir et de la manière de penser l'exercice du pouvoir.
- **Mettre en place des mécanismes de communication et d'information adéquats** : Les résistances sont souvent causées par un manque d'information ou par des messages déformés sur l'égalité de genre (par exemple : L'égalité ça veut dire transformer les femmes en hommes, l'égalité de genre va déstructurer la société, l'égalité de genre veut renforcer les inégalités

de genre en faveur des femmes, etc.). Il faut donc prévoir des mécanismes de communication et de sensibilisation accompagnant tout le processus. Il est en outre important d'adapter les instruments de communication en fonction du public destinataire, choisir les formats adéquats, etc. Cela implique aussi de détecter préalablement les formes et contenus des résistances : Dans quels domaines ils se manifestent le plus, quels sont les arguments qui les sous-tendent, quels sont les sujets sensibles et pourquoi ? Les stratégies de communication devront répondre à ces inquiétudes avec des informations concrètes et complètes.

Par exemple, si les résistances se manifestent plus dans le domaine de l'emploi, montrer avec des données statistiques l'existence d'inégalité visibles et invisibles dans ce domaine et les mesures pour les combattre.

- **Soutenir qu'une politique publique qui intègre le principe de l'égalité favorise tant les femmes que les hommes** : Il est important de souligner que l'égalité est un principe de justice sociale faisant partie du cadre juridique et institutionnel international et national. L'effort de transversalisation implique de créer des espaces de réflexion et de sensibilisation sur les enjeux de l'égalité de genre avec toutes les personnes impliquées et concernées par le processus et sur la manière dont elles peuvent contribuer à cet objectif.

## 7.4. LA MISE EN PLACE

Si la responsabilité d'une stratégie de réduction des inégalités entre hommes et femmes relève du plus haut niveau hiérarchique, chaque action en faveur de l'égalité est placée sous la responsabilité d'un service

ou d'une direction qui en assure la mise en œuvre et/ou le suivi, et prépare des rapports périodiques faisant l'état de la question, selon les objectifs prévus et selon la mise en œuvre du plan établi.

### Dans la pratique

Veiller à :

- Mettre en place des modalités de gestion et de coordination du programme tenant compte de la dimension de genre et facilitant la participation équitable des femmes et des hommes à tous les niveaux.
- Mobiliser les acteurs concernés par la mise en œuvre, en veillant à ce que les femmes soient représentées, aux côtés des hommes, à tous les niveaux des structures chargées.
- Intégrer la dimension de genre dans les termes de référence des consultant-e-s et dans les cahiers des charges des marchés publics.
- Produire des données et des informations sexo-spécifiques aux différentes phases de réalisation.
- Réaliser régulièrement le suivi au cours de l'exécution du programme, en utilisant des outils et techniques de suivi adaptés.
- Rédiger des rapports intermédiaires et finaux portant sur les progrès selon le principe de l'approche intégrée de l'égalité.
- Des actions spécifiques peuvent être incluses dans la mise en œuvre d'une politique globale visant l'égalité. Tenant compte de la persistance des inégalités dans beaucoup de domaines, il est nécessaire de formuler des projets spécifiques qui ciblent uniquement les femmes et qui peuvent prendre plusieurs formes. Pour être efficaces, ces projets spécifiques reposent sur plusieurs volets complémentaires :
  - Le changement des législations : Les administrations ont un rôle stratégique dans la réduction des inégalités de droit. Chaque administration a la possibilité d'identifier les dispositions législatives et/ou réglementaires discriminatoires à l'encontre des femmes, et formuler un projet de loi y mettant fin.
  - Instauration de mécanismes d'actions affirmatives, comme les quotas.
  - La sensibilisation en faveur de l'égalité de genre.
  - Le renforcement des capacités des femmes comme composante des projets spécifiques.
  - Une allocation suffisante des ressources humaines, logistiques et budgétaires aux projets spécifiques.

## 7.5. LE SUIVI ET L'ÉVALUATION SELON LE GENRE

Le suivi et l'évaluation consistent à déterminer dans quelle mesure et avec quel degré de succès (ou d'échec), les objectifs et les résultats escomptés en matière d'égalité de genre ont été atteints (efficacité), ainsi que d'expliquer les raisons du succès ou de l'échec rencontré.

Ils visent, également, à vérifier si les objectifs et les résultats atteints l'ont été en utilisant les ressources les moins coûteuses (efficacité) et les techniques les plus appropriées au contexte du projet/programme.

Ils permettent donc de tirer les leçons et les enseignements pour améliorer la conception, l'exécution et le processus de planification des projets/programmes futurs, de constater les facteurs favorables et défavorables à une intégration de l'égalité, et de vérifier si et comment l'intégration de ce concept a permis de mieux atteindre les objectifs recherchés.

L'évaluation d'une politique sous l'angle du genre tendra à répondre aux questions suivantes :

- Quel impact la politique a-t-elle eu sur l'égalité des femmes et des hommes ?
- Devons-nous la réajuster ou la réorienter et comment ?

### ATTENTION !!!

L'ÉVALUATION D'UNE POLITIQUE SOUS L'ANGLE DU GENRE PEUT SOIT FAIRE L'OBJET D'UNE ÉVALUATION À PART, SOIT ÊTRE INTÉGRÉE À UN PROCESSUS D'ÉVALUATION PLUS GLOBAL.



Exemple comparé d'une évaluation sans approche de genre, avec approche de genre et avec évaluation de l'impact de genre :

### ÉVALUATION D'UN PROJET DE RENFORCEMENT TECHNICO-PRODUCTIF ET APPUI À LA CRÉATION D'UNE COOPÉRATIVE DE FEMMES

<b>DESCRIPTION</b>	Réhabilitation technique productive de 25 fermes, création d'une coopérative de femmes, capacitation productive, organisatrice et de genre.
<b>ÉVALUATION SANS APPROCHE DE GENRE</b>	Analyse comment les capacités locales ont été renforcées pour organiser la communauté, comment les fermes ont été réhabilités au niveau productif, comment les capacités locales des fermes en matière agricole ont été renforcées, si l'alimentation a été améliorée et diversifiée, si les revenus économiques se sont améliorés, ...
<b>ÉVALUATION AVEC UNE APPROCHE DE GENRE</b>	Analyse qui détient la propriété des biens du projet, si les femmes contrôlent l'usage qui est fait de l'argent qu'elles ont obtenu par leur travail, les difficultés pour organiser la coopérative, la participation des hommes de la famille dans le travail productif et reproductif, la réaction des hommes face aux changements qu'a produit le projet, si tous les membres de la famille ont profité de la même façon de l'amélioration de l'alimentation,...
<b>ÉVALUATION DE L'IMPACT DU GENRE</b>	Analyse si les femmes utilisent une partie de leurs nouveaux revenus pour répondre à leurs besoins personnels, si la contribution économique des femmes au foyer a changé la manière dont les hommes répondent aux besoins économiques de la famille, si le changement des responsabilités économiques a modifié les relations du couple, si le développement du projet a impliqué une diminution du temps de repos pour les femmes, si le changement du rôle des femmes a créé des conflits au sein du couple, de la famille et de la communauté et comment ceux-ci ont été résolus.

## CHECK-LIST DES ÉTAPES DE L'ÉVALUATION SENSIBLE AU GENRE

<p><b>PENDANT LA PLANIFICATION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avez-vous pris en compte la présence d'hommes et de femmes pour analyser la réalité qui va être traitée par la politique publique avant d'en établir les objectifs ?</li> <li>• Avez-vous détecté des besoins différenciés pour les femmes et les hommes ?</li> <li>• Les objectifs définis répondent-ils aux besoins différenciés des femmes et des hommes ?</li> <li>• Les objectifs cherchent-ils à éliminer les inégalités et les discriminations qui ont été détectées dans le diagnostic ?</li> <li>• Les objectifs et les actions favorisent-ils la participation égalitaire des femmes à la politique concrète mise en place ?</li> <li>• Les actions sont-elles cohérentes avec l'objectif d'établir l'égalité dans le cas qui va être traité par la politique publique ?</li> <li>• Ces actions répondent-elles aux objectifs qui découlent du diagnostic de la réalité ?</li> <li>• Comment renforcer les actions pour atteindre une égalité réelle dans le champ d'application de la politique publique ?</li> </ul>
<p><b>PENDANT L'EXÉCUTION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans quelle mesure les actions mises en place répondent-elles effectivement aux objectifs généraux définis dans la phase antérieure ?</li> <li>• Les actions contribuent-elles à éliminer les discriminations qui ont été détectées dans le diagnostic ?</li> <li>• Existe-t-il des actions qui génèrent des résultats non prévus quant à l'égalité des genres ?</li> <li>• Quelles actions concrètes contribuent le plus à l'objectif de l'égalité dans la population ?</li> <li>• Quels facteurs influencent positivement ou négativement la réalisation des actions prévues pour atteindre l'égalité ?</li> <li>• Comment renforcer les actions dans le processus de mise en place pour améliorer l'efficacité des politiques d'égalité dans le domaine d'application ?</li> </ul>
<p><b>APRÈS L'EXÉCUTION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les actions ont-elles contribué à court terme à éliminer les inégalités de genre qui avaient été détectées ?</li> <li>• Les actions ont-elles contribué à long terme à l'égalité d'opportunité entre les femmes et les hommes ?</li> <li>• Quels facteurs et mécanismes contribuant à la reproduction des rôles, des stéréotypes et des inégalités de genre ont-ils été détectés ?</li> <li>• Est-ce que l'impact des actions a été celui qui était prévu au début, lorsque la politique a été élaborée ?</li> </ul>

La qualité des conclusions des recommandations de l'évaluation rétrospective dépend, d'une part, du choix de l'évaluation ou de l'équipe d'évaluation, et d'autre part, de la manière dont les informations sont recueillies et analysées. C'est ainsi que des évaluateurs externes

doivent être engagés pour garantir un point de vue impartial. Les évaluateurs devraient aussi de manière sine qua non impliquer fortement les bénéficiaires pour obtenir leurs perceptions des objectifs du projet.

## 7.6. PROCESSUS TRANSVERSAL ET CONTINU DE L'ITEG

### 7.6.1. Plan de communication

Toute politique publique devrait être accompagnée d'une stratégie de communication tout au long de son élaboration. Le plan de communication constitue un outil de légitimation et de participation dans la mesure où il permet de donner une information claire et transparente sur le processus et sur les contenus.

#### OBJECTIFS

- Faire connaître le processus, en expliquant les enjeux pour le secteur d'intervention et la contribution du processus à l'égalité de genre.
- Informer sur les étapes du processus, sur les contenus, les objectifs, les actions, les personnes et les départements responsables, le budget, les ressources, etc...
- Utiliser les moyens de communication existants avec une approche d'égalité de genre.
- Repenser les stratégies de communication (support, langage, contenus) à partir d'une vision non sexiste et non stéréotypée des genres.

#### PRINCIPES

- **Communication axée sur le processus et non le résultat** : La transversalisation effective de l'égalité de genre est un long processus qui génère beaucoup d'attentes, il est donc nécessaire de chercher un juste milieu entre la difficulté d'atteindre des résultats immédiats et tangibles et la nécessité de maintenir la motivation des personnes bénéficiaires et impliquées dans le processus. Le plan de communication doit donc montrer l'évolution du processus, des actions, des évaluations sans perdre de vue l'objectif stratégique à long terme.

- **Passer d'une vision linéaire à une vision systémique** :

La tendance générale des personnes est de se centrer sur la résolution des problèmes, conçus comme une suite linéaire de cause à effet d'une manière mécanique. Cette vision tend à laisser de côté les capacités synergiques des groupes et les connexions existantes entre les personnes, et elle tend à considérer les personnes comme des éléments isolés. Le plan de communication inscrit dans un processus de transversalisation de l'égalité de genre doit s'inscrire dans une vision systémique prenant compte des connexions qui existent entre les différents contextes et des canaux de communication formels et informels. N'oublions pas que la réalité change et évolue en permanence.

- **Prendre en compte la dimension externe et interne du processus** :

Avoir une vision systémique du processus nous oblige à prendre en compte les facteurs d'influence interne et externe de celui-ci. Si le problème détecté est celui de l'inégalité de genre dans la société, il ne faut pas oublier que les personnes travaillant dans les institutions publiques font aussi partie de la société. L'influence de la société sur les institutions publiques est donc réciproque et le plan de communication ne peut pas passer outre cette considération.

- **Donner une dimension participative au plan de communication** :

Le plan de communication doit être pensé pour permettre à différents publics de comprendre le processus. Cet aspect est spécialement important lorsqu'il concerne les personnes impliquées dans le processus (les départements, les responsables, le personnel technique et opérationnel, etc.). Le plan de communication doit chercher à motiver toutes les personnes impliquées dans le processus afin d'optimiser les résultats de la politique publique.

- **Baser la communication sur une vision non sexiste** :

Les outils de communication devront intégrer, tant dans la forme que dans le fond, une approche d'égalité de genre en veillant à l'utilisation d'un langage non sexiste et à des contenus non basés sur une vision sexiste et stéréotypée des rôles de genre (contenus écrits, multimédias, audiovisuels, photos, illustrations, etc.).

## 7.6.2. Égalité intra-institutionnelle : Audit organisationnel selon le genre

Une politique de réduction des écarts entre les sexes dans un secteur donné ne peut être efficace tant que l'institution qui la met en œuvre n'est pas elle-même respectueuse de l'égalité de genre.

La réalisation d'un diagnostic de l'organisation sous le rapport du genre (ou audit de genre) est nécessaire pour savoir dans quelle mesure l'institution intègre elle-même l'égalité entre hommes et femmes.

En effet, les organisations et institutions concernées par l'ITEG sont confrontées à des attentes et à des contraintes croissantes :

- Des attentes citoyennes, qui donnent leur légitimité aux organisations ;
- Des attentes en termes de développement humain, renforcées par les dynamiques de changement vers une société moderne et démocratique ;
- Des contraintes liées aux évolutions de l'environnement juridique et institutionnel : Réformes législatives et réglementaires, politiques publiques qui intègrent l'égalité des sexes dans l'Agenda du gouvernement, etc...

### Elles doivent être capables :

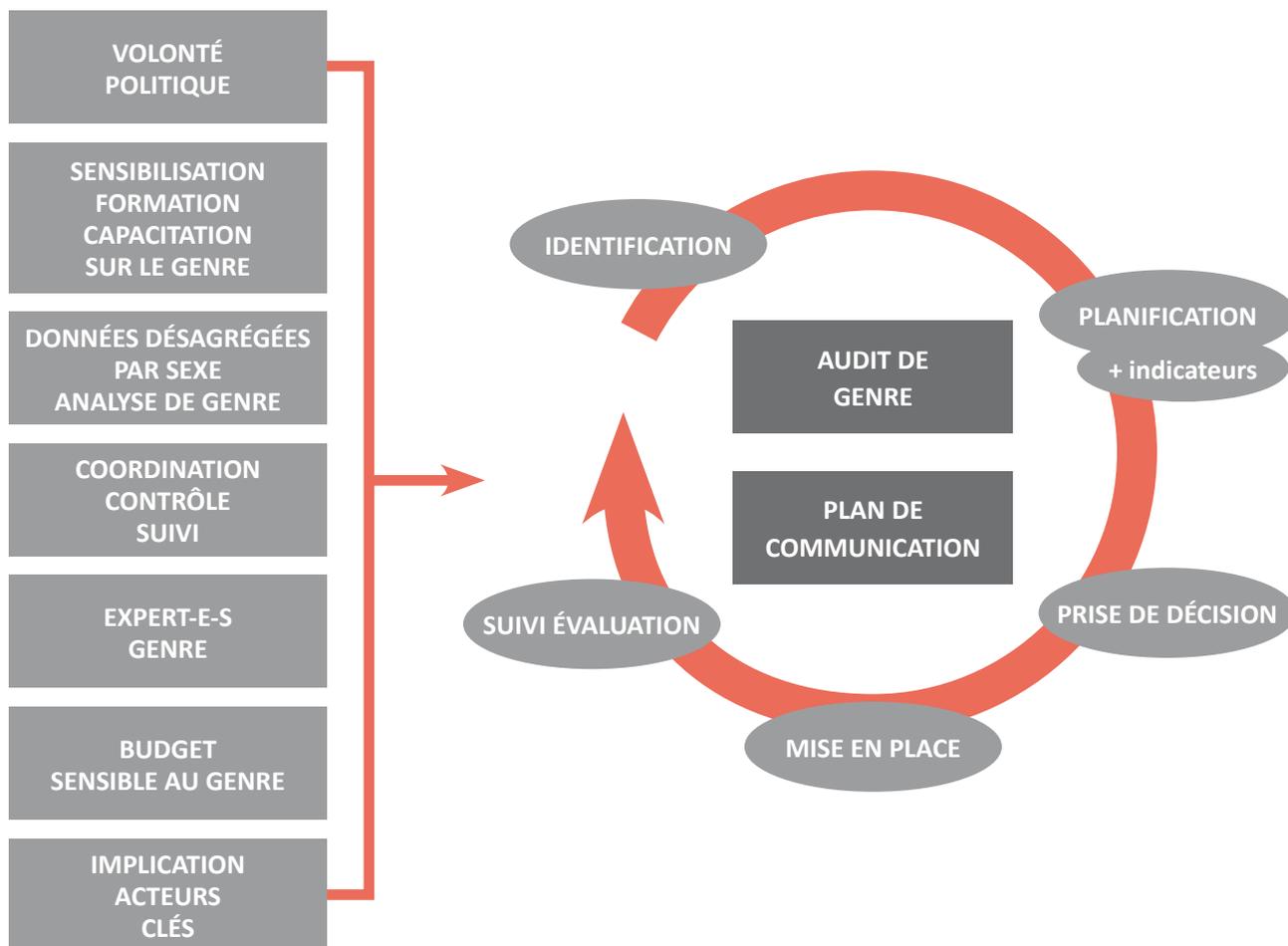
- De professionnalisme : efficacité, atteinte des objectifs,
- D'affirmer leur identité,
- De s'adapter aux évolutions de l'environnement,
- De ne pas subir les évolutions,
- De ne pas les retarder,
- De développer de nouveaux projets,
- Et donc doivent développer leurs capacités pour y parvenir.

L'Audit ou diagnostic organisationnel de genre est un processus systématique d'évaluation des « capacités d'une organisation » à intégrer la dimension genre, visant l'égalité des hommes et des femmes, dans ses structures et dans ses programmes.

C'est une condition préalable et indispensable au « renforcement de capacités » et à la planification des projets sensibles au genre.

### **L'audit genre dans l'institution doit faire ressortir les points suivants :**

- Les proportions des hommes et des femmes travaillant pour l'institution. Un déséquilibre trop important entre hommes et femmes peut constituer un facteur de risque, et le cas échéant, un plan visant à le corriger peut être formulé.
- La prise en compte du genre dans les procédures de recrutement.
- La nature des tâches accomplies par les hommes et les femmes. Il est possible que les tâches les plus ingrates et les moins valorisantes soient plus souvent accomplies par les femmes. Une redistribution équitable des tâches serait donc nécessaire.
- Les proportions des hommes et des femmes exerçant des postes de responsabilité et de direction. Les femmes sont encore trop peu nombreuses à exercer des responsabilités de middle et top management. Une politique d'affirmative action doit être envisagée le cas échéant.
- Le niveau de participation des hommes et femmes dans le processus et les instances décisionnelles.
- Les niveaux et les écarts de salaires entre hommes et femmes, et les niveaux et les écarts de rémunération variables (primes, avantages en nature) entre hommes et femmes. L'attribution de primes devrait correspondre à des critères objectifs et équitables.
- La prise en compte du genre dans les appels d'offre et le recours à des prestataires de services. Dans les appels d'offre, l'Administration publique fait-elle figurer dans les termes de références le respect de l'égalité de genre par le prestataire de services ?
- La connaissance du genre et des enjeux de l'égalité entre hommes et femmes par l'ensemble du personnel, quel que soit le niveau hiérarchique. Le genre doit être l'affaire de toutes et de tous, il s'agit donc de vérifier dans quelle mesure le personnel fait preuve d'une connaissance de base des enjeux de l'égalité entre hommes et femmes.
- L'existence de ressources humaines spécialisées en genre et le niveau et la qualité d'expertise en la matière. L'institution dispose-t-elle d'un centre de ressources et de cadres ayant une expertise élevée en genre.
- L'utilisation d'un langage non sexiste dans les documents et les supports de l'institution.
- L'existence d'un programme de formation en genre et le nombre et la qualité des bénéficiaires éventuels.
- L'adhésion aux valeurs d'égalité entre hommes et femmes. Une charte éthique formulant explicitement le refus de toute discrimination et la promotion de l'égalité de genre représente un acte symbolique fort pour l'ensemble du personnel.



## POUR EN SAVOIR PLUS... QUELQUES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES ET RESSOURCES EN LIGNE

**1) Ressources situation de l'égalité de genre au Maroc :** Des site web ou des ouvrages de références, des statistiques, etc.

- MOHAMED AKHDI, *L'évolution des droits de la femme au Maroc*, 23/10/2013, <http://www.medeia.be/2013/10/levolution-des-droits-de-la-femme-au-maroc/>
- HAYAT ZERARI, *Femmes du Maroc entre hier et aujourd'hui : Quels changements ?* Recherche Internationales, n°77, 3-2006, pp.65-80, <http://www.recherches-internationales.fr/RI77/RI77-hayat-zerari.pdf>

**2) Ressources sur le concept de genre :**

- CLAIRE Isabelle, *Sociologie du genre*, Armand Colin, Paris, 2001
- HIRATA Hélène, LABORIE Françoise, LE DOARÉ Hélène, SÉNOTIER Danièle, *Dictionnaire Critique du Féminisme*, PUF, Paris, 2004
- *Les essentiels du genre*, n°1, Concepts de base, Le Monde Selon les Femmes, [http://www.mondefemmes.be/genre-developpement-outils\\_theories-analyse-essentiels-genre\\_1-concepts-base.htm](http://www.mondefemmes.be/genre-developpement-outils_theories-analyse-essentiels-genre_1-concepts-base.htm)

**3) Ressources sur les outils juridiques de l'égalité de genre :**

- Françoise Dekeuwer-Défossez, *La question juridique de l'égalité des sexes*, 4 avril 2004, L'observatoire des inégalités, <http://www.inegalites.fr/spip.php?article219>
- REGINE, *Recherche et Études sur le Genre et les inégalités dans les Normes en Europe*, <http://regine.u-paris10.fr/>
- *Un objectif autonome en faveur de l'égalité des sexes, des droits des femmes et de l'autonomisation des femmes : Impératifs et composantes clefs*, Division de politiques d'ONU Femmes, <http://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2013/7/post-2015-long-paper>

**4) Ressources sur les politiques publiques d'égalité de genre :**

- BARD Christine, BAUDELLOT Christian, MOSSUZ-LAVAU Janine (coll.), *Quand les femmes s'en mêlent : Genre et Pouvoir*, Éditions de la Martinière, 2004
- CALVÉS Gwénaële, *La discrimination positive*, PUF, 2010
- ENGELI Isabelle, BALLMER-CAO Thanh-Huyen, MULLER Pierre, *Les politiques du genre*, L'Harmattan, 2008
- NELEN Sarah, HONDEGHEM Annie, *L'égalité des sexes et la politique du personnel dans le secteur public*, l'Harmattan, 2002
- Nalini Burn, Larabi Jaidi, Hayat Zirari, *Budget Local et genre au Maroc*, ADFM, 2005, [http://www.un.org.ma/IMG/pdf/unifem\\_18\\_fr.pdf](http://www.un.org.ma/IMG/pdf/unifem_18_fr.pdf)
- *Guide pour l'institutionnalisation de l'approche genre*, PNUD Algérie, [http://www.dz.undp.org/content/algeria/fr/home/library/womens\\_empowerment/guide-pour-l-institutionnalisation-de-l-approche-genre.html](http://www.dz.undp.org/content/algeria/fr/home/library/womens_empowerment/guide-pour-l-institutionnalisation-de-l-approche-genre.html)
- *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes*. Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques », Conseil de l'Europe, 2004, [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG\\_S\\_MS\\_98\\_2\\_rev\\_fr.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG_S_MS_98_2_rev_fr.pdf)
- *Guide de la réforme budgétaire. La nouvelle approche budgétaire axée sur les résultats et intégrant la dimension genre*, Ministère de l'Économie et des Finances du Maroc, UNIFEM, 2005, [http://www.finances.gov.ma/Docs/2005/depf/guide\\_reforme\\_budgfr.pdf?m=Budget%20Sensible%20au%20Genre](http://www.finances.gov.ma/Docs/2005/depf/guide_reforme_budgfr.pdf?m=Budget%20Sensible%20au%20Genre)

#### 5) Ressources sur les outils d'analyse de genre et l'approche intégrée d'égalité de genre dans le cycle des projets :

- *Les essentiels du genre*, n°2, Les outils de l'approche genre, Le Monde Selon les Femmes, [http://www.mondefemmes.be/genre-developpement-outils\\_theories-analyse-essentiels-genre\\_2-outils-approche-genre.htm](http://www.mondefemmes.be/genre-developpement-outils_theories-analyse-essentiels-genre_2-outils-approche-genre.htm)
- *Les essentiels du genre*, n°12, Cycle du développement, Le Monde Selon les Femmes, [http://www.mondefemmes.be/genre-developpement-outils\\_theories-analyse-essentiels-genre\\_essentiel12.htm](http://www.mondefemmes.be/genre-developpement-outils_theories-analyse-essentiels-genre_essentiel12.htm)
- *Manuel d'intégration systématique de l'approche genre* (ISAG), PNUD Maroc, [http://www.makeeverywomancount.org/images/stories/documents/PNUD\\_ManuelIntegrationSystematique\\_2006.pdf](http://www.makeeverywomancount.org/images/stories/documents/PNUD_ManuelIntegrationSystematique_2006.pdf)
- *Documents pratiques et méthodologiques genre et développement*, Association Adéquation, <http://www.adequations.org/spip.php?article477>

#### 6) Indicateurs de genre et évaluation avec approche de genre :

- Roxana Volio Monge, *Guide d'indicateurs pour l'évaluation de l'impact de genre des politiques publiques*, Projet Violeta et FEDER, 2006, [http://www.funiovi.org/c/document\\_library/get\\_file?uuid=f169fbf4-9028-4f2a-b834-c43bd832056a&groupId=41671](http://www.funiovi.org/c/document_library/get_file?uuid=f169fbf4-9028-4f2a-b834-c43bd832056a&groupId=41671)
- Annalise Moser, *Genre et indicateurs*. Panorama, octobre 2007, BRIDGE et UNDP, [http://www.bridge.ids.ac.uk/vfile/upload/4/document/1105/Indicators\\_OR\\_french.pdf](http://www.bridge.ids.ac.uk/vfile/upload/4/document/1105/Indicators_OR_french.pdf)
- Emily Esplen et Emma Bell, *Genre et indicateurs*. Boîte à outils, octobre 2007, BRIDGE et UNDP, [http://www.bridge.ids.ac.uk/vfile/upload/4/document/1105/Indicators\\_SRC\\_french.pdf](http://www.bridge.ids.ac.uk/vfile/upload/4/document/1105/Indicators_SRC_french.pdf)
- *Les indicateurs de genre*, Association Adéquation, <http://www.adequations.org/spip.php?article1269>
- *Genre et évaluation*, DEZA, Direction du développement et de la coopération suisse, [https://www.deza.admin.ch/fr/Accueil/Themes/L\\_egalite\\_des\\_femmes\\_et\\_des\\_hommes](https://www.deza.admin.ch/fr/Accueil/Themes/L_egalite_des_femmes_et_des_hommes)





