



Burundi © Marc Despiegelaere

Contenu

1.	Le genre et les groupes vulnérables.....	3
2.	Protos et le genre	4
3.	Leçons du passé de Protos	4
4.	Éléments de stratégie et méthodes/outils à utiliser	6
4.1.	Approche d'équité.....	6
4.1.1.	Niveau 1 – au niveau organisationnel et institutionnel	7
4.1.2.	Niveau 2 – Partenaires	8
4.1.3.	Niveau 3 – Programme / projet.....	8
5.	Annexe 1: définitions et concepts clés du genre.....	10
6.	Annexe 2: IFD versus GED	13
7.	Annexe 3: les cinq approches genre.....	14
8.	Annexe 4: Liste de contrôle pour faire intervenir l'équité entre les sexes dans la conception, la préparation et l'exécution d'un projet.....	15
9.	Annexe 5: l'analyse genre et développement – les questions fondamentales.....	17
10.	Annexe 6: des exemples de différents types d'indicateurs.....	19
11.	Annexe 7: quelques exemples d'indicateurs d'égalité et d'équité de genre	20
12.	Annexe 8: analyse organisationnelle du point de vue «Genre»	21
12.1	Les différentes dimensions d'une organisation	21
12.2	Ce que l'organisation veut faire : la politique	21
12.3	Ce que l'organisation peut faire	22
12.3.1	La structure organisationnelle.....	22
12.3.2	Les systèmes.....	22
12.3.3	Les ressources : humaines, financières, matérielles	23
12.4	Ce que l'organisation « est » : la culture	23
12.5	Ce que l'ONG fait : les produits – les projets – les programmes – les services.....	24
13.	Annexe 9: Sources existantes au niveau du siège/ des CAR dans le domaine du genre.....	25
14.	Annexe 10: Références.....	26

1. Le genre et les groupes vulnérables

Le concept du **genre** se réfère aux différents rôles, droits et responsabilités des hommes et des femmes et les relations entre eux. Le genre ne signifie pas simplement les femmes ou les hommes, mais la façon par laquelle leurs qualités, comportements et identités sont déterminés à travers le processus de socialisation. Le genre est généralement associé à l'inégalité du pouvoir et de l'accès aux choix et aux ressources. Les relations genre et les rôles différents des hommes et des femmes sont influencés par les réalités historiques, religieuses, économiques et culturelles. Ces rôles et responsabilités sont dynamiques et peuvent changer à travers le temps.¹

Pour Protos, le terme genre ne se réfère pas uniquement à l'équité et l'égalité dans les relations entre hommes et femmes, mais dans un sens beaucoup plus large, cette approche cherche à prendre en compte et à contraster toute iniquité et inégalité, notamment envers les groupes qui sont vulnérables pour causes raciales, ethniques, de caste, classe sociale, âge, capacité/incapacité, religion et plusieurs autres facteurs y compris si ils sont indigènes ou non. La réalité est que la communauté n'est pas un groupement de personnes égales vivant dans une région géographique donnée. Elle est souvent composée d'individus et de groupes qui possèdent différents niveaux de pouvoir, de richesse, d'influence et de capacité à exprimer leurs besoins, leurs soucis et leurs droits. Les communautés contiennent des groupes d'intérêts conflictuels. Là où les ressources sont rares, il y a une concurrence sur l'approvisionnement et ceux qui sont au plus bas de l'échelle du pouvoir, tels qu'hommes et femmes pauvres, n'obtiennent rien. Les relations inégales de pouvoir placent les femmes dans une position défavorisée.

Cette inégalité entre les femmes et les hommes et entre les différents groupes sociaux, au niveau du respect et de la possibilité de jouir de leurs droits fondamentaux, nécessite la prise en compte explicite du genre d'une manière transversale. Pour arriver à l'égalité - ce qui signifie que les femmes et les hommes, mais également tous les membres d'une communauté sans distinction aucune, aient le même statut et qu'ils jouissent des mêmes opportunités pour réaliser pleinement leurs droits humains -, il faut l'équité. Ça veut dire qu'il faut être juste envers les femmes et les hommes. Afin d'assurer cette équité, il faut souvent adopter des mesures qui compensent les désavantages historiques et sociaux qui ont empêchés les femmes, les hommes et les vulnérables de profiter de chances égales.

Egalité et Equité - une petite histoire : Du renard et de la grue

Le renard invitait la grue pour le diner. Il servait le diner sur une grande assiette plate. La grue avec son bec long et étroit ne pouvait pas manger.

La grue invitait le renard pour le diner. Elle servait le repas dans une vase profonde et le renard avec son visage court ne pouvait pas manger.

Les deux amis ont bien des conditions égales pour manger, mais chaque fois une des deux ne peut pas prendre cette opportunité (=iniquité).

Un traitement égal ≠ le même

L'intégration transversale du genre est le processus d'évaluation des implications, pour les hommes, les femmes et les groupes vulnérables, de toute action planifiée, y compris les programmes, la législation et les politiques dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est une stratégie qui intègre les soucis et les expériences des femmes, ainsi que celles des hommes, dans la conception, l'exécution, la supervision et l'évaluation des programmes et politiques à toutes les sphères sociales, économiques et politiques, de façon à ce que les femmes et les hommes bénéficient de l'égalité.

¹ Annexe 1 présente plus de définitions des concepts en matière de genre (approche, intégration, empowerment, etc.)

2. Protos et le genre

Des interventions et des changements dans le secteur de l'eau, comme la gestion intégrée des ressources en eau, l'approvisionnement en eau potable, l'hygiène et l'assainissement et la valorisation de l'eau pour de fins agricoles, auront une influence sur les charges de travail, les conditions de vie et les relations de pouvoir dans une communauté. Les projets et les programmes introduisent souvent des nouvelles ressources (formations, outils, technologies, etc.). Etre un homme ou une femme ou d'un groupe marginalisé, peut influencer dans quelle mesure une femme ou un homme profite de ces opportunités. Les écarts entre les riches et les pauvres, entre les femmes et les hommes peuvent souvent prendre plus d'ampleur suite à des interventions de développement.

Protos considère la gestion durable, équitable et participative des ressources en eau comme un levier important pour le développement économique, social et humain. Ces trois valeurs fondamentales reflètent bien le genre comme thème transversal. Une gestion équitable sous-entend une solidarité entre tous les usagers, femmes et hommes, riches et pauvres, toutes les couches sociales, pour garantir à chacun le droit à une qualité et quantité d'eau suffisantes à son épanouissement. La durabilité dans la gestion de l'eau implique la participation de la population entière, afin d'assurer que l'eau disponible soit utilisée de façon optimale, avec du respect pour l'écologie et la santé, par tous, aujourd'hui et demain. Et la gestion participative de l'eau est basée sur l'implication de chaque individu et de chaque communauté, y inclus également les groupes vulnérables, dans la planification et la gestion du système d'eau dans le respect de l'égalité entre femmes et hommes.

Dans le secteur d'eau, la dimension du genre est particulièrement pertinente dans la mesure où ce sont majoritairement les femmes et les jeunes filles à qui incombent les tâches liées à l'exhaure, au transport, au stockage et à l'usage de l'eau. Ce sont elles également qui assument la plupart des tâches liées à l'entretien des ouvrages d'assainissement et l'éducation à l'hygiène. Aujourd'hui, leur rôle en tant qu'usagers est largement reconnu aussi dans le domaine agricole, mais elles sont encore insuffisamment associées aux processus de décision et de gestion des ouvrages.

Les programmes doivent permettre aux femmes aussi bien qu'aux hommes membres des groupes sociaux différents de bénéficier des initiatives dans le secteur de l'eau, hygiène et assainissement. Les différences et les inégalités entre les femmes et les hommes (riches et pauvres) influencent la manière dont les individus réagissent aux changements dans la gestion des ressources en eau. Comprendre les rôles des hommes et des femmes, leurs relations et leurs inégalités, peut aider à expliquer les choix des gens et leurs différentes options.

Impliquer les hommes et les femmes dans les initiatives intégrées portant sur les ressources en eau, peut améliorer l'efficacité et l'efficience d'un projet donné. La participation des hommes et des femmes améliore la performance du projet et sa chance de durabilité. En d'autres termes, un projet est plus apte à atteindre les objectifs escomptés à travers sa mise en œuvre, si les hommes et les femmes (riches et pauvres) sont des participants actifs et des décideurs. Vu que les femmes jouent traditionnellement un rôle central dans le domaine de l'eau (l'eau potable, l'hygiène et l'assainissement) au niveau du ménage et de la communauté, elles ont une connaissance et une expérience importantes à partager.

3. Leçons du passé de Protos

Protos a connu son propre historique en matière de genre :

- ◆ 1977-87/8 une approche focalisée sur le bien-être avec des actions axées sur des besoins pratiques. Pendant cette période, Protos considérait les femmes surtout comme des

bénéficiaires passifs, tout en appuyant certains projets focalisés sur le rôle reproductif² de la femme;

- ◆ a partir de la fin des années '80, une plus grande conscience pour l'implication des femmes dans les actions appuyées par Protos a été induite en Haïti. A partir de ce moment, certains projets ont commencé par manifester un attachement aux intérêts des femmes;
- ◆ la notion « genre » apparaît pour la première fois dans un document de politique datant de 1994. L'organisation manifeste ici son engagement pour contribuer à de meilleures relations interhumaines, dont celles entre hommes et femmes;
- ◆ en 2000, Protos a élaboré un document de politique d'intervention en matière de genre, pour servir de guide aux différents acteurs impliqués dans ses actions, tant dans le Nord qu'au Sud;
- ◆ lors de la semaine des coopérants en 2001, il a été conclu que l'opérationnalisation accusait des retards importants. Pour y atténuer, chaque région devrait se fixer ses propres objectifs, tout en défendant les valeurs présentées dans le document politique et un point focal genre a été nommé;
- ◆ ensuite, le programme quinquennal 2003-2007 (DGCI) se fixait comme objectif l'intériorisation du thème genre au sein de Protos et de ses partenaires en organisant des formations sur le concept et sur des outils pour intégrer le genre dans l'organisation et les programmes;
- ◆ en 2007, une note stratégique concernant le thème transversal « genre » a été élaborée confirmant la volonté institutionnelle d'intégrer les aspects genre dans l'organisation et ses interventions. Toutefois l'idée de la traduire dans une note plus agile et concrète n'a pas été réalisée;
- ◆ au niveau des CAR, il y a de plus en plus des initiatives en collaboration avec les intervenants et les partenaires locaux autour de l'intégration genre dans les programmes de Protos (Annexe 8).

Malgré des initiatives différentes, une vraie dynamique institutionnalisée sur le thème n'a jamais été instaurée. Des progrès sont réalisés dans les différents pays où Protos travaille, mais ils ne sont pas capitalisés et partagés suffisamment par l'organisation. Aussi, l'approche genre en tant que thème transversal est trop souvent considérée comme étant acquise, alors qu'elle apparaît rarement dans les cadres logiques des projets (notamment au niveau des indicateurs) et n'est donc pas bien prise en compte lors des planifications et suivis.

En plus, au sein de Protos il n'existe pas une guide méthodologique interne qui aide à traduire la transversalité du genre en actions concrètes au niveau de l'organisation, des actions du terrain et en interaction avec les acteurs et qui, en même temps, puisse valoriser les réalités différentes dans lesquelles Protos travaille. Donc le degré de prise en compte du genre au sein de Protos et ses actions dépend jusque là largement d'un intérêt personnel de ses collaborateurs et celui des représentants des bailleurs.

Par des interventions de Protos et ses partenaires il y a eu des effets non ciblés, parfois positifs mais aussi indésirables. Comme exemple positif il est lieu de référer aux témoignages des femmes, qui ont augmenté leurs revenus grâce aux actions de projet, mais ont également amélioré leur position sociale. Au contraire, des terres marginales attribuées aux femmes sont souvent arrachées par des hommes après leur aménagement hydro-agricole.

² Pour la définition des différents rôles du genre et de la division de travail, voir annexe 1

4. Eléments de stratégie et méthodes/outils à utiliser

Cette stratégie transversale de genre et inclusion vise à renforcer le savoir et pouvoir des groupes avec qui Protos collabore, comme stratégie vers des relations équitables et mutuellement enrichissantes entre homme et femme, et d'inclusion des groupes sociaux marginalisés (cf. §5.1 du Cadre stratégique 2014-2023 de Protos).

Protos mène ces interventions dans la logique du mouvement genre et développement (GED) au lieu de l'intégration des femmes au développement (IFD) (cf. annexe 2). Il y a trois constats qui sont à la base de cette approche GED :

1. Le fait que dans toute société les femmes forment un groupe désavantagé par rapport aux hommes, en terme de bien être (éducation, santé, revenu, etc.), en terme d'accès et de contrôle des moyens de production, ainsi qu'en terme de pouvoir ;
2. Le fait que dans toute société les femmes et les hommes aient des besoins différents, compte tenu de leurs rôles et responsabilités distincts, mais aussi de l'inégalité dans l'accès et le contrôle des ressources ;
3. Le fait que cette situation d'infériorité constitue un obstacle au développement, puisqu'elle limite les chances et les opportunités de la moitié d'une population.

Depuis les années '70 il y a cinq grandes lignes d'approche « genre » qui peuvent être identifiées (cf. annexe 3): i) l'approche de bien être social, ii) l'approche d'anti pauvreté, iii) l'approche efficacité, iv) l'approche d'équité et v) l'approche d'empowerment. Les trois premières entrent toutes dans le mouvement de l'intégration des femmes au développement. Les approches d'équité et d'empowerment font parties du genre et développement. L'approche choisie détermine fortement le type des activités à mettre en œuvre.

4.1. Approche d'équité

Dans des nombreuses fora internationaux, des forts liens entre résultats de développement et égalité genre ont été reconnus; « l'égalité homme-femme et le respect des droits de l'homme sont des facteurs qui conditionnent l'obtention d'effets durables sur les conditions de vie et les perspectives des pauvres hommes, femmes et enfants » (*Programme d'action Accra, Forum de haut niveau sur l'efficacité de l'aide, 2008*).

Pour intégrer de manière transversale l'aspect genre, les groupes vulnérables et l'équité dans toutes les actions de Protos, ceci doit se refléter dans les attitudes, les paroles et les comportements de tous les concernés. « *Ce n'est pas une finalité en tant que telle, mais une approche continue qui guide notre façon de penser, nos relations et notre façon de travailler* ». ³ La prise en compte du genre est donc plutôt une méthode en elle-même qu'un chantier. Le genre est un thème transversal qui doit être pris en compte dans chaque réflexion et programmation. La transversalité veut dire que l'attention pour le genre et l'équité-genre sont prises en compte à tous les niveaux de l'organisation et à chaque moment.

L'analyse du genre doit être effectuée à tous les niveaux du processus de développement; il faut toujours se demander comment une activité donnée, une décision ou un plan affecteraient-ils les femmes d'une manière différente que des hommes ou les différents groupes sociaux/vulnérables.

Dans sa stratégie d'équité genre au développement Protos reconnaît 3 niveaux :

³ Approche Intégrée de l'Égalité de Genre dans les programmes d'AEPHA. Un manuel de formation pour les acteurs de l'eau. SNV et Protos Rwanda, 2007

- 1 Organisationnel et institutionnel
- 2 Partenaires
- 3 Programme

4.1.1. Niveau 1 – au niveau organisationnel et institutionnel

Protos opte pour un style de gestion interne qui est genre « transformatif »⁴: les impacts éventuels selon le genre sont évalués avant d’instaurer des décisions d’organisation interne. C’est la compétence du Comité de Direction d’assurer qu’on arrive à la réalisation de cette stratégie au sein de Protos concernant le genre. A cet effet un point focal genre pour toute l’organisation est nommé et la même chose est faite au niveau du siège et de chaque CAR. Ces points focaux veillent sur et coordonnent la mise en œuvre de la stratégie genre pas seulement au niveau 1, mais aussi aux autres deux niveaux.

La stratégie genre faisant partie de l’ensemble de la vision et de la mission de Protos (Cadre stratégique 2014-2023), chaque collaborateur/trice de Protos est sensé d’y souscrire, de s’y comporter et de s’exprimer genre sensible dans son travail quotidien et comportement général.

L’institutionnalisation d’un genre « transformatif » au sein d’une organisation demande des efforts particuliers, qui se situent à des niveaux différents :

- ◆ l’organigramme, le recrutement :
 - la représentation équitable des femmes et des hommes à tous les niveaux de l’organisation (organes de décision, direction en Belgique, bureaux régionaux) doit être un point d’attention continue. Plusieurs stratégies peuvent être adoptées pour y parvenir, notamment un encouragement des candidates féminines lors des recrutements et leur sélection préférée en cas de qualifications égales, accorder certaines facilités permettant une combinaison plus facile des responsabilités professionnelles avec celles du foyer, ...
 - Afin de garantir la prise en compte de l’aspect « genre » par chaque membre de son personnel, Protos appréciera la sensibilité au genre de chaque candidat lors d’un recrutement. Ainsi, la sensibilité au genre deviendra un critère décisif dans le processus de choix de nouveaux employés.
 - élaborer des politiques de gestion des ressources humaines destinées à promouvoir l’égalité des chances à l’embauche ayant, par exemple, pour objectif d’atteindre un équilibre hommes-femmes dans l’organigramme – y compris aux postes de décision.
- ◆ la formation :

Pour les collaborateurs/ trices la mise en pratique du concept « genre » demande des aptitudes diverses liées entre autres:

 - par rapport au concept « genre » (connaissance des points clés du concept, des mécanismes influençant les relations de genre, ...) et;
 - aux techniques et outils spécifiques en matière de genre (pour l’analyse et la planification selon le genre).

Après une analyse des besoins un budget conséquent de formation devrait y être réservé.

⁴ Dans la littérature genre on fait la distinction entre des organisations qui sont

- genre « aveugle » : on ne tient pas compte du fait que femmes et hommes ont des autres responsabilités, des autres compétences, autres besoins, autres compréhensions, ... ;
- genre « sensible » : on tient compte de différences entre femmes et hommes et on essaye de répondre aux besoins différents ;
- genre « transformatif » : on tient compte des différences entre femmes et hommes et on a comme objectif de changer les relations de pouvoir.

- ◆ l'attribution des ressources:
 - si une organisation veut réellement prendre en compte l'aspect « genre » dans toutes ses dimensions, elle devra mobiliser les ressources nécessaires, tant au niveau organisationnel, qu'au niveau des actions sur le terrain. Ces ressources se calculent en temps, en termes humains (des spécialistes) et financiers/matériels. Si elles sont insuffisantes, elles peuvent constituer un important goulot d'étranglement pour la participation des femmes et le renforcement de leur pouvoir. Dans cette optique, il est recommandé de prévoir des moyens spécifiques pour des activités en matière de genre (formation, sensibilisation, études, ...).

4.1.2. Niveau 2 – Partenaires

Protos estime qu'une collaboration avec d'autres organisations ayant des objectifs similaires (partenaires stratégiques et d'exécution, ainsi que des structures d'intermédiation sociale) est nécessaire afin de mieux adapter les stratégies et d'augmenter les compétences de chacun dans une complémentarité constructive. L'engagement d'une organisation dans le sens de l'équité du genre doit être analysé à travers différents aspects : mission, buts et objectifs de l'organisation, sa politique, sa stratégie, ses activités, structures et systèmes internes, sa culture organisationnelle et le contexte externe. Car il est important que, lors de la mise en œuvre des programmes, la prise en compte du genre ne soit pas seulement un « discours creux », mais qu'elle soit institutionnalisée au sein de ces organisations.

Etant donné que chaque organisation est unique, ayant ses caractéristiques propres en termes d'identité, taille, âge, phase organisationnelle du développement, contexte et données culturelles, Protos ne veut pas imposer ses points de vue à ses partenaires, mais veut plutôt entrer en dialogue permanent avec eux. Cependant, la poursuite de la collaboration avec les partenaires actuels doit également être conditionnée par leur sensibilité au genre. Dans la sélection de nouveaux partenaires, la sensibilité au genre doit être un critère décisif lors de l'analyse organisationnelle.

4.1.3. Niveau 3 – Programme / projet

Avec son approche genre et développement, Protos vise une meilleure intégration du genre dans ses programmes et les activités mises en œuvre, tout en sachant que grâce à cette approche les objectifs de développement seront atteints plus durablement.

Dans leur travail d'accompagnement des partenaires locaux, les collaborateurs/trices de Protos sont supposés:

- ◆ de veiller à ce que l'approche genre soit prise en compte lors de l'identification et la formulation de nouveaux projets et programmes et lors de leur évaluation;
- ◆ de veiller et de promouvoir que les mécanismes en vigueur dans le travail de Protos favorisent davantage l'équité genre;
- ◆ de veiller et de promouvoir que les partenaires locaux à leur tour intègrent les aspects genre dans leur travail de terrain et dans la formulation de leurs programmes et projets. Dans ce sens l'approche d'accompagnement à la maîtrise d'ouvrage communale, qui Protos met en œuvre dans la plupart de ses pays d'intervention, est un atout important et un outil qui permet concrètement de veiller et promouvoir l'insertion du genre dans les politiques et les programmations communales, ainsi que dans la mentalité des acteurs clés dans chaque commune.
- ◆ d'intégrer des aspects genre dans le système de suivi et conséquemment dans le rapportage (au niveau des partenaires et au niveau du Protos). A cet effet, le cadre logique d'une

intervention doit être genre sensible et ses indicateurs et ses sources et moyens de vérification doivent être désagrégés selon le genre;

Les outils suivants sont disponibles en annexe pour faciliter ce travail:

- ◆ liste de contrôle pour faire intervenir l'équité entre les sexes dans la conception, la préparation et l'exécution d'un projet (annexe 4)
- ◆ analyse genre et développement – les questions fondamentales (annexe 5)
- ◆ quelques exemples d'indicateurs d'égalité et d'équité de genre (annexe 6 et 7)
- ◆ exemple d'une analyse organisationnelle (annexe 8)

5. Annexe 1: définitions et concepts clés du genre

Genre: rôles et responsabilités construits par la société et attribués aux femmes et aux hommes dans une culture et un espace donné. Ils subissent l'influence des perceptions et des attentes découlant des facteurs culturels, politiques, environnementaux, économiques, sociaux et religieux, et aussi des coutumes, de la loi, de la classe sociale, de l'ethnicité et de préjugés individuels et institutionnels. Les attitudes et les comportements des genres sont appris et peuvent être modifiés.

Approche genre: la façon de mettre en œuvre et des objectifs à atteindre avec l'intégration genre dans une politique, programme ou projet. Globalement ils existent 5 grandes lignes d'approche genre: i) l'approche de bien être social, ii) l'approche d'anti pauvreté, iii) l'approche efficacité, iv) l'approche d'équité et v) l'approche d'empowerment. L'approche choisie détermine fortement les types d'activités à mettre en œuvre.

Intégration genre: processus qui consiste à évaluer les implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée comprenant la législation, les politiques ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie qui vise à donner aux préoccupations et aux expériences des femmes et des hommes une dimension intégrale de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et programmes dans tous les domaines politiques, économiques et sociaux, afin que les femmes et hommes bénéficient des avantages égaux et que l'inégalité ne soit pas perpétuée.

Empowerment / autonomisation: la capacité des femmes et des hommes à accroître leur propre autonomie et leur force interne. Cela est identifié comme le droit de faire des choix dans la vie et d'influencer la direction des changements via la capacité d'acquérir le contrôle sur les ressources matérielles et non matérielles. D'un côté, il s'agit de l'avoir, le savoir, le vouloir et le pouvoir. De l'autre côté, l'empowerment avance avec les capacités d'action, de réflexion, de communication et de négociation.

Egalité: les femmes et les hommes ont des conditions égales pour jouir leurs plaines droits et valoir leur potentiel et pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle du pays ou de la société, tout en profitant également de ces changements.

Équité: le fait d'être juste envers les femmes et les hommes. Afin d'assurer cette équité, il faut souvent adopter des mesures qui compensent les désavantages historiques et sociaux qui ont empêché les femmes et les hommes de profiter des chances égales. En s'attaquant aux disparités qui empêchent les femmes de jouir des mêmes droits que les hommes, on permet à elles de partager également les fruits du développement durable.

Analyse genre: comprendre les différences entre les femmes et les hommes (qui fait quel travail, qui prend quelle décision, qui utilise l'eau et pour quel usage, qui contrôle quelles ressources, qui est responsable des différentes obligations familiales, etc.) fait partie d'une bonne analyse et peut contribuer à planifier, à travailler sur les inégalités et à atteindre des résultats plus efficaces et équitables.

Rôles genre / Division de travail: les rôles de genre sont fondamentalement liés à la division du travail dans les communautés et les sociétés. Les tâches peuvent être divisées en trois domaines de travail:

- ◆ le travail en rapport avec la famille (il s'agit du *travail reproductif*), comme les tâches familiales, le ménage, l'éducation des enfants. Ces tâches sont normalement des travaux non rémunérés;

- ◆ les travaux liés à la production (*'le travail productif'*), la fourniture de biens et de services. Il s'agit généralement de travaux rémunérés;
- ◆ *'les tâches communautaires'*, comme des services sociaux, culturels et religieux et des travaux communautaires aux infrastructures. Généralement ces tâches ne sont pas rémunérées, mais donnent un certain prestige.

Les rôles genre pour les hommes et les femmes:

La plupart des femmes sont engagées dans les trois rôles:

- ◆ reproductif
- ◆ productif
- ◆ communautaire

La plupart des hommes se limitent à deux rôles:

- ◆ rôle productif
- ◆ rôle communautaire (en assumant les tâches qui donnent plus de prestige).

La division de travail:

L'inégalité entre l'homme et la femme dans les différentes sociétés est souvent la plus évidente dans la répartition du travail. Dans beaucoup de communautés, les femmes et les filles s'occupent du travail qui est lié à la famille et à la communauté, pendant que les hommes se concentrent sur le travail productif. Toutefois, les rôles genre évoluent et dans plusieurs parties du monde, les femmes s'engagent aussi dans le travail rémunéré. Mais là encore, ces femmes et filles continuent à prendre leur responsabilité pour les tâches reproductives et communautaires. Elles jouent alors les trois rôles dans leur communauté.

Dans beaucoup de pays, les femmes qui exécutent un travail rémunéré sont engagées dans le secteur informel de l'économie, où les heures et conditions de travail, ainsi que les salaires, ne sont pas aussi intéressants.

Besoins liés au genre: En conséquence des différents rôles reproductifs, productifs et communautaires d'une part, et des rapports entre hommes et femmes basés sur le genre d'autre part, il y aura également des besoins de genre différents. La coopération au développement essaie normalement d'avoir un impact sur les conditions réelles de vie des habitants et de répondre ainsi à leurs besoins réels, parmi lesquels un grand nombre sont relatés au genre. Ces besoins liés au genre peuvent être subdivisés en besoins pratiques et en besoins stratégiques de genre.

Les Besoins Pratiques de Genre

Les besoins pratiques de genre (BPG) se rapportent aux besoins que les hommes et les femmes ressentent et identifient immédiatement dans leur rôle social accepté, inscrits dans un contexte spécifique. Ces besoins sont relatés au genre quand leur satisfaction est principalement la responsabilité d'un seul genre. Il s'agit de besoins réels et matériels qui doivent être satisfaits pour couvrir les besoins vitaux, tels que l'alimentation, l'abri, la disposition de l'eau, la santé et l'emploi. On répond aux BPG par des actions concrètes, en fournissant des services, une éducation ou des crédits.

A titre d'exemple, dans beaucoup de communautés, c'est la tâche des femmes de collecter l'eau. La source peut être à grande distance, exigeant beaucoup de temps pour les déplacements. Un projet de coopération de développement peut aider à répondre à ce BPG, en construisant un puits plus près de la communauté, de sorte que les femmes économisent du temps et de l'énergie. Cependant la construction du puits en soi ne provoque pas le changement de la division de travail entre les femmes et les hommes dans les communautés et des familles. L'action, qui répond aux BPG, aide à

soulager les inconvénients immédiats, mais ne tend pas aux changements des causes sous-jacentes de l'inégalité entre les hommes et les femmes, ni au défi de la division de travail et de la position dans la communauté selon le genre.

Les Besoins Stratégiques de Genre

Les besoins stratégiques de genre (BSG) réfèrent au statut des femmes et des hommes et aux structures de pouvoir au sein de la communauté. Ils concernent les besoins identifiés par les femmes et les hommes en raison de leur position dans la société. Ces besoins varient selon les contextes particuliers, relatés à la division sur base du genre du travail, des pouvoirs et du contrôle. Les BSG peuvent inclure des questions telles que le partage du travail domestique, la prise de décision à pied d'égalité dans le ménage et dans la communauté, l'absence de violence domestique, le contrôle de la fertilité, les salaires égaux pour le travail égal et les droits juridiques tels que le droit à l'héritage des moyens financiers et de la propriété terrienne.

La participation des femmes dans le processus politique de la communauté peut être également un besoin genre stratégique. Si les femmes pouvaient participer aux décisions, elles seraient en position de changer leur propre statut et d'avoir plus de contrôle sur leur propre destinée. L'intégration peut être source de plus-value en incluant les différences genre entre hommes et femmes dans une vision plus large des besoins. Un projet de coopération de développement pourrait appuyer ce besoin stratégique en enseignant, entre autres, aux femmes leurs droits et la structure de la prise de décision politique. En même temps, on pourrait apprendre aux hommes les droits des femmes.

Les BSG se situent à plus long terme et concernent les causes sous-jacentes de l'inégalité. Ils sont moins évidents que les BPG. Répondre aux BSG exige le changement de structures et d'attitudes familiales et communautaires. L'aide consiste à soutenir les hommes et les femmes dans la voie d'un changement de rôles et de relations de pouvoir existantes afin de réaliser une plus grande égalité dans la société.

Il est important de traiter tant les besoins pratiques que stratégiques du genre. Dans beaucoup de cas, une réponse aux BPG est une première étape essentielle dans le processus de la réalisation de l'égalité de genre. Cependant, des résultats durables dans le domaine de l'égalité de genre ne peuvent être obtenus qu'en répondant aux BSG. Les actions, visant à répondre aux besoins stratégiques du genre, mènent au changement guidé des rôles de genre dans la communauté et de ce fait au changement du système total fondé sur le genre. De cette façon, les inégalités de genre peuvent également être réduites. De tels changements exigent du temps, mais ils sont en général durables.

6. Annexe 2: IFD versus GED

L'intégration des femmes au développement (IFD) et le genre et développement (GED)

Les différences entre les mouvements sont :

IFD	GED
L'approche	
Un mouvement qui considère les femmes étant le problème	Un mouvement de développement
Centre d'intérêt	
Les femmes	Les rapports entre femmes et hommes
Le problème	
L'exclusion de femmes (qui représentent la moitié des ressources potentielles de production) du processus de développement	Les relations de pouvoir inégales (riches et pauvres, femmes et hommes) qui empêchent un développement équitable ainsi que la pleine participation des femmes
L'objectif	
Un développement plus efficient, plus efficace	Un développement équitable et durable, où les femmes et les hommes prennent des décisions
La solution	
Intégrer les femmes au processus de développement existant	<ul style="list-style-type: none"> - Accroître le pouvoir des plus démunis et des femmes - Transformer les relations non-égalitaires
Les stratégies	
<ul style="list-style-type: none"> - Projets pour femmes - Volet femmes - Projet intégré - Accroître la productivité des femmes - Accroître les revenus des femmes - Accroître la capacité des femmes d'effectuer les tâches traditionnellement liées à leur rôle 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier / considérer les besoins pratiques déterminés par les femmes et les hommes en vue d'améliorer leur conditions - Traiter en même temps des intérêts stratégiques - Faire face aux intérêts stratégiques des pauvres pour un développement axé sur le genre

7. Annexe 3: les cinq approches genre

Approche	Bien être social	Anti-pauvreté	Efficacité	Equité	Empowerment
Période la plus marquée	1950-70 (mais toujours en vigueur)	1970 et au-delà Acceptation encore limitée	>1980 L'approche la plus estimée	1975-85 Décennie des femmes	>1975 Acceptation encore limitée
But/objective	Femmes au développement Leur rôle comme mère est le plus important	Accroître la production des femmes pauvres (pauvreté = sous-développement)	Développement plus efficace et effectif Participation économique	Obtenir équité de femmes dans le processus du développement Femmes comme participantes actives	Habiliter (empower) les femmes pour plus d'autonomie (self-reliance)
Besoins / rôle	Besoins pratiques dans leur rôle reproductif	Besoins pratiques dans leur rôle productif	Besoins pratiques dans les trois rôles (productif, reproductif, communautaire)	Besoins stratégiques dans les trois rôles et au même moment réduire l'inégalité.	Besoins stratégiques dans les trois rôles à travers les besoins pratiques et confronter l'oppression. Défier / vaincre les structures abusives
L'aperçu des femmes	Femmes comme passives et reproductives	Femmes pauvres comme catégorie dans leur rôle productif	Femmes dans leur capacité de travailleur	Femmes comme êtres subordonnés.	Femmes comme êtres humains autonomes cherchant empowerment
IFD / GED Voir tabl. ci-dessus	IFD			GED	

8. Annexe 4: Liste de contrôle pour faire intervenir l'équité entre les sexes dans la conception, la préparation et l'exécution d'un projet

Les questions ci-dessous aident à vérifier si l'équité est bien prise en compte dans différentes phases d'un (avant)-projet.

Identification et formulation

- ◆ Quelles couches de la population sont desservies par le projet (femmes seulement, hommes seulement, hommes et femmes, autres couches)?
- ◆ De quelles informations dispose-t-on déjà au sujet de chaque groupe de population, et des femmes en particulier?
- ◆ A-t-on réuni des informations au sujet des travaux des femmes et des hommes dans le ménage et la communauté? Est-ce qu'elles sont pertinentes et suffisantes pour les buts du projet?
- ◆ Y a-t-il eu des consultations avec les personnes dont l'existence sera touchée par le projet, et s'est-on occupé des femmes à ce propos?
- ◆ Est-ce que des femmes participent, à tous les niveaux, à la planification et à l'exécution du projet?

Objectifs et activités

- ◆ Quels sont les objectifs du projet?
- ◆ A-t-on recherché l'avis des hommes et des femmes pour définir les objectifs?
- ◆ Est-ce que les objectifs du projet prennent en compte les rôles des femmes et des hommes?
- ◆ Comment les objectifs répondent-ils aux besoins et aux soucis des femmes et des hommes?
- ◆ Quels sont les programmes, activités et services du projet qui répondent aux besoins et aux soucis des deux sexes?
- ◆ Comment le fait de faire appel aux femmes aidera-t-il à atteindre les objectifs?
- ◆ Comment les activités et les services accorderont-ils une place à la participation des femmes?
- ◆ De quelle façon les activités et les services profiteront-ils aux femmes?
- ◆ Comment les femmes auront-elles accès aux possibilités et aux services qu'offre le projet (formation, vulgarisation agricole, nouvelle attribution de droits fonciers, dispositifs de crédit, affiliation à des coopératives, emploi durant la construction et le fonctionnement, etc.)?
- ◆ Est-ce que le projet dispose de moyens suffisants pour offrir ces services aux femmes?
- ◆ Est-ce que le projet risque d'avoir des effets préjudiciables sur les femmes?
- ◆ Quels obstacles sociaux, juridiques et culturels pourraient empêcher les femmes de participer au projet?
- ◆ Quelles dispositions ont été prises pour surmonter ces obstacles?

Personnel du projet

- ◆ Est-ce que le personnel du projet connaît les problèmes de genre?
- ◆ Est-ce que le personnel du projet est disposé à rechercher la participation des femmes pour l'exécuter?
- ◆ Dans quelle mesure le personnel féminin a l'expérience de la prestation de services à des hommes? (P.ex. rédiger les comptes-rendus des réunions, servir la pause café, écrire les flaps, mais aussi des services d'une connotation sexuelle)
- ◆ Dans quelle mesure le personnel masculin a l'expérience de la prestation de services à des femmes? (Voir question 3 ci-dessus)

- ◆ Si l'emploi d'un personnel masculin n'est pas acceptable pour des raisons culturelles, est-ce que le projet prendra des dispositions pour l'intervention d'un personnel féminin?
- ◆ Dispose-t-on d'un personnel féminin pour des emplois techniques?

Fonctionnement et entretien

- ◆ Comment le projet veillera-t-il à ce que les femmes aient un accès équitable aux moyens matériels et techniques et aux technologies, et puissent en avoir le contrôle?
- ◆ Comment les femmes vont-elles participer et contribuer à l'entretien du matériel? Est-ce qu'on leur donnera une formation?
- ◆ Par l'intermédiaire de quelle(s) organisation(s) les femmes apporteront-elles leur participation?
- ◆ Comment le projet exercera-t-il des répercussions sur l'emploi du temps des femmes?
 - ✓ Est-ce que leur charge de travail va augmenter/diminuer à la suite d'innovations ou de changements (mécanisation, nouveaux intrants agricoles, nouveaux régimes de culture, retrait du travail d'autres membres du ménage, changements de la distance à parcourir pour aller au champ, au lieu de travail, au point d'eau, à la recherche du bois de chauffe, etc.)?
 - ✓ Si la charge de travail diminue, est-ce qu'il en résulte une perte de revenus pour les femmes?
- ◆ Est-ce que les technologies apportées par le projet exigent des changements du régime de travail des femmes?

Cadre institutionnel

- ◆ Est-ce que l'agence d'exécution est sensible aux questions de genre?
- ◆ Est-ce que l'agence d'exécution a suffisamment de pouvoir pour augmenter ses propres ressources ou en obtenir d'autres institutions afin de renforcer la participation des femmes aux activités du projet?
- ◆ Est-ce que l'agence d'exécution peut soutenir et protéger les femmes, si le projet a un impact préjudiciable ou négatif?

Suivi et évaluation

- ◆ Est-ce qu'on réunit des données séparées à propos des femmes et des hommes?
- ◆ Est-ce que le projet a un système d'information permettant de déceler et d'évaluer séparément les effets du projet sur les femmes et les hommes?

9. Annexe 5: l'analyse genre et développement – les questions fondamentales

Ces questions peuvent être adaptées au contexte local et aux différents groupes sociaux inclusif les vulnérables.

Les questions en italique concernent directement l'action ou le projet

Division de travail selon le genre

- ◆ Quel travail les femmes et les filles accomplissent-elles (rémunéré et non rémunéré) ?
- ◆ Quel travail les hommes et les garçons accomplissent-ils (rémunéré et non rémunéré) ?
- ◆ Quelles répercussions cette division du travail a-t-elle en ce qui a trait à la réalisation des objectifs du programme ou projet ?
- ◆ *Le projet tend-il à consolider ou à remettre en question la division actuelle du travail ?*

Les trois types de travail (reproduction, production, communautaire)

- ◆ Quels types de travail accomplissent les femmes et les hommes, les filles et les garçons ?
- ◆ *Comment le programme ou projet influera-t-il sur le travail des femmes et des hommes lié à la production, à la reproduction et à la collectivité et quelles conséquences aura le projet sur ces différents types de travail ?*

L'accès et le contrôle des ressources et des bénéfices

- ◆ À quelles ressources liées à la production les femmes et les hommes ont-ils accès ?
- ◆ Quelles ressources liées à la production chacun d'eux contrôle-t-il ?
- ◆ *Comment le projet peut-il contribuer à donner aux femmes un meilleur accès aux ressources et un meilleur contrôle de ces ressources ?*
- ◆ Quels bénéfices les femmes et les hommes tirent-ils chacun du travail lié à la production, à la reproduction et à la collectivité ?
- ◆ Quels bénéfices contrôlent-ils chacun ?
- ◆ *Quelles répercussions cela a-t-il sur les activités des programmes ou projets ?*
- ◆ Comment peut-on accroître l'accès des femmes aux bénéfices et leur contrôle de ces bénéfices ?

Les facteurs d'influence (économiques, politiques, environnementaux, religieux, légaux, ...)

- ◆ Quels facteurs clés ont des répercussions sur et modifient les rapports entre les genres, la division du travail, l'accès aux ressources, le contrôle de ces ressources ?
- ◆ Quelles contraintes et possibilités ces facteurs imposent-ils dans la promotion de l'égalité entre les genres et du pouvoir aux femmes ?

Les conditions et la position

- ◆ *Comment et dans quelle mesure les activités des programmes ou projets ainsi que les politiques des organisations contribuent-elles à améliorer les conditions des femmes et des hommes ?*
- ◆ *Comment et dans quelle mesure contribuent-elles à améliorer la position des femmes dans la société ?*

Les besoins pratiques et stratégiques

- ◆ *Comment et dans quelles activités des programmes ou projets ainsi que les politiques des organisations tiennent-elles compte des besoins pratiques des femmes et des hommes ?*
- ◆ *Comment et dans quelle mesure tiennent-elles compte des intérêts stratégiques de la collectivité en général et des femmes en particulier ?*

Les niveaux de participation

- ◆ *Quel est le type de participation des femmes et des hommes dans le programme ou projet et dans l'organisation ?*
- ◆ *Dans quelle mesure les femmes sont-elles des agentes actives à chaque étape du programme ou projet et de l'élaboration et la mise en œuvre des politiques ?*

Possibilités de transformation

- ◆ *Comment le programme/projet contribue-t-il ou contribuera-t-il à la transformation des rapports entre les genres ?*
- ◆ *Comment contribue-t-il ou contribuera-t-il à la transformation des rapports entre les personnes défavorisées et les mieux nanties ?*

10. Annexe 6: des exemples de différents types d'indicateurs

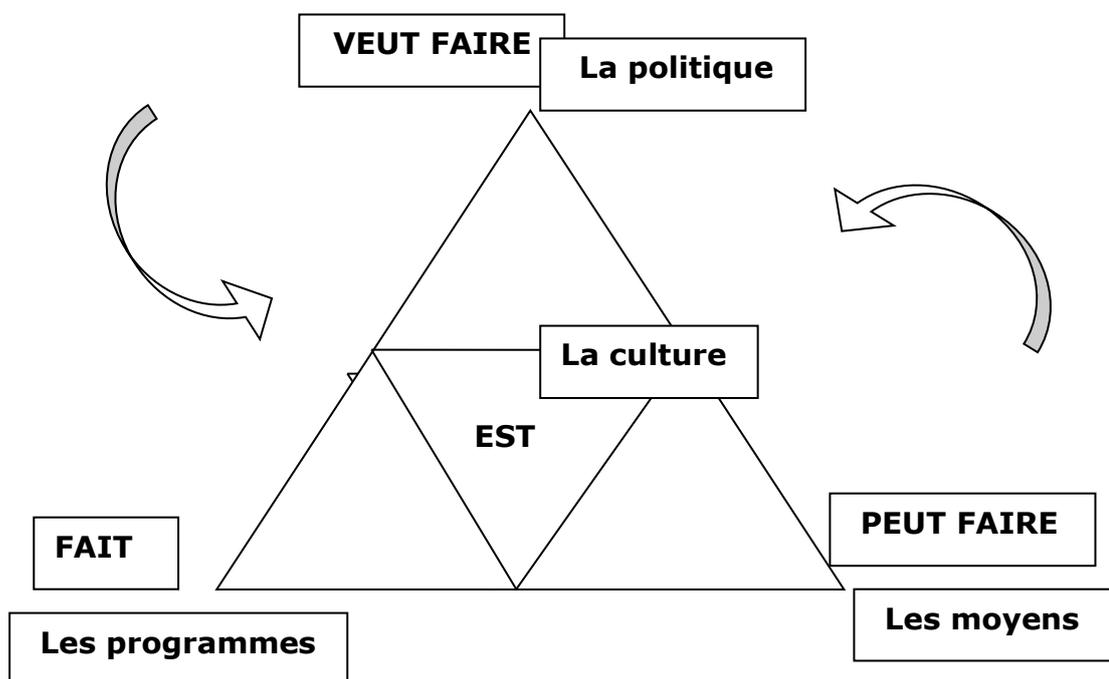
Objectif	Indicateurs d'Input	Indicateurs du Processus	Indicateurs d'Output	Indicateurs de Résultat
Améliorer la représentation des femmes dans la politique, par un meilleur accès aux forces politiques pour les femmes, à terme de cinq ans	<ul style="list-style-type: none"> - Election de femmes de toutes les classes socio-économiques à tous les niveaux du gouvernement - Formation managériale pour les femmes de toutes les classes socio-économiques - Des programmes d'éducation pour les femmes de toutes les classes socio-économiques - Un appui pour des femmes pour les soins de leur famille - Les fonds désignés au projet - Formation de femmes et d'hommes pour changer les attitudes et les perceptions. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de femmes formées - Le nombre de femmes qui suivent les programmes d'éducation - Le nombre d'hommes qui participent à la formation - Les appréciations des hommes sur la formation 	<ul style="list-style-type: none"> - Les effets à court terme de la formation - Le nombre de femmes capables à assumer un rôle plus important dans le processus local de décision - Le nombre de femmes qui prennent la parole en public - Le nombre de femmes engagées dans la politique - Le rapportage sur le projet - Des publications - Le nombre d'hommes disposés à soutenir la participation des femmes - La loyauté des femmes entre elles 	<ul style="list-style-type: none"> - L'augmentation du pourcentage de représentation politique à la fin de la période de cinq ans - L'amélioration relative au statut des femmes (alphabétisation, santé, emploi) comme un résultat de la participation politique augmentée des femmes - La législation adoptée comme un résultat immédiat de l'engagement politique renforcé des femmes - La réduction du pourcentage d'incidents de violence contre les femmes - Les appréciations positives des femmes par rapport au changement de leur position - La législation adoptée pour la protection de filles-enfants en particulier, et les enfants en général

11. Annexe 7: quelques exemples d'indicateurs d'égalité et d'équité de genre

- ◆ L'organisation dispose d'une politique de genre qui est fonctionnelle
- ◆ Tous les comités et organes décisionnels de l'organisation ont un nombre égal de membres masculins et féminins
- ◆ Le personnel cadre inclut un nombre égal d'hommes et de femmes
- ◆ L'organisation dispose d'une infrastructure qui est physiquement appropriée au genre
- ◆ Le budget de l'organisation tient compte des besoins de genre dans tous ses aspects
- ◆ Il existe visiblement une capacité de développement genre sensible à tous les niveaux de l'organisation
- ◆ Le monitoring organisationnel et les systèmes de suivi contiennent des données séparées par sexe qui sont régulièrement actualisées
- ◆ La culture organisationnelle et la pratique tiennent au respect égal pour les hommes et les femmes
- ◆ L'organisation s'engage dans la recherche et dispose de publications spécifiques de genre
- ◆ L'organisation dispose de modules d'entraînement et de formation sensibles au genre
- ◆ L'organisation dispose d'un groupe central de formateurs en genre compétents et dévoués (des hommes comme des femmes)
- ◆ L'organisation a une politique bien définie et fonctionnelle contre l'harcèlement sexuel
- ◆ Les règles, régulations et procédures de l'organisation visent l'équité genre

12. Annexe 8: analyse organisationnelle du point de vue «Genre»

12.1 Les différentes dimensions d'une organisation



Ce qu'une organisation **VEUT FAIRE** : la politique d'une organisation : sa vision – sa mission – ses stratégies

Ce qu'une organisation **PEUT FAIRE** : ses moyens : structure – procédures - ressources humaines (connaissances) - outils et méthodologies – technologies - moyens financiers – relations externes – réseaux

Ce qu'une organisation **EST** : sa culture : les valeurs – le comportement du personnel (les héros) - le style de gestion de la direction – les rituels – les symboles

Ce qu'une organisation **FAIT** : ses projets et programmes – ses services – les résultats

Le **CONTEXTE** de l'organisation : la politique du pays –
la réalité des groupes cibles - la politique des bailleurs -
les autres intervenants

12.2 Ce que l'organisation veut faire : la politique

Ce qu'une organisation veut faire est déterminé et exprimé par sa vision - sa mission ou son mandat, son but et ses stratégies ou approches pour réaliser ce but.

La vision- mission- politique "genre" :

- Vision : la façon dont l'organisation perçoit le genre reconnaît-elle les inégalités entre hommes et femmes au niveau du groupe cible – au sein de l'organisation même ? Quels aspects de cette inégalité sont reconnus: le niveau de vie, l'accès et le contrôle des moyens de production et des bénéfices, les valeurs, la participation?

- Mission: est-ce que la mission et le mandat de l'organisation sont basés sur une analyse du contexte (groupe cible) et une analyse organisationnelle (y compris les relations en matière de genre) ?
- Politique : est-ce que la direction et le CA assument le développement d'une politique genre ? Est-ce que leur engagement est certain ? Est-ce que l'organisation dispose d'une politique genre spécifique dans laquelle sont décrites les approches pour réaliser le but par rapport au genre aussi bien au niveau du groupe cible qu'au niveau de l'organisation ? La mission est-elle décrite dans un document ?

12.3 Ce que l'organisation peut faire

Ce qu'une organisation peut faire est déterminé par :

- ◆ sa structure
- ◆ ses systèmes
- ◆ ses ressources

12.3.1 La structure organisationnelle

La structure organisationnelle : les différentes parties de l'organisation, la répartition des tâches, la clarté sur les fonctions, sur les responsabilités au sein de l'organisation, la représentation des femmes et des hommes dans la structure de l'organisation.

Tâches et responsabilités par rapport au genre :

- Est-ce que la structure existante en matière de genre est la plus appropriée (par ex. "genderdesk" ou unité genre, "genderfocal points", un ou plusieurs individus à des sites décentralisés ou membre du personnel à temps complet contre plusieurs membres de personnel à temps partiel) ?
- Est-ce que les tâches et les responsabilités concernant la question genre sont clairement démarquées ?
- Est-ce que le personnel est-il doté de responsabilités et d'une expertise spécifique en matière de genre se trouve à des positions clés dans l'organisation ?

12.3.2 Les systèmes

Les systèmes : les méthodes de travailler, la prise de décision, l'implémentation de la politique genre, le suivi et l'évaluation, les procédures et les outils, le flux de l'information et de la communication au sein de l'organisation et avec les acteurs externes. Les systèmes incluent tant des procédures formelles que des méthodes informelles.

La mise en pratique de la politique du genre :

- Est-ce que la politique en matière de genre comprend un plan d'action avec un emploi du temps et une allocation des responsabilités ? Est-ce que le suivi et l'évaluation est assuré sur base d'indicateurs spécifiques? Est-ce que la politique comprend des mécanismes de choix avec des critères genre spécifique pour établir des relations de travail avec des (nouveaux) partenaires ?
- Est-ce que la direction et le conseil d'administration suivent la mise en pratique de la politique en ce qui concerne la question du genre ? Est-ce qu'il y a des systèmes stimulants ou de sanction par rapport à la mise en pratique du genre ?
- Est-ce qu'il y a des mécanismes efficaces pour la coordination, la consultation et l'apprentissage en matière de genre dans l'organisation entre les divers éléments de l'organisation, tant sur le plan horizontal que vertical ? Est-ce qu'il y a des moments/des mécanismes pour communiquer sur le

genre? Est-ce que la mission est-elle connue par les membres de l'organisation, du personnel à différents niveaux et de la direction ? Est-ce que la direction encourage les consultations internes sur les résultats liés au développement et à l'exécution politiques ?

- Est-ce qu'il y a des interactions avec des intéressés externes, tels que bénéficiaires (femmes ou hommes), groupes de pression, d'intérêt, chercheurs, consultants, réseaux et institutions en matière de genre, politiciens, bailleurs, etc. ?
- Est-ce que la direction encourage l'échange et la collaboration avec d'autres organisations de femmes ou institutions expertes en genre ? Les opinions des partenaires externes sont estimés et prises au sérieux par la direction ?

La prise de décisions :

- Est-ce que les décisions sont prises en se basant, e.a. sur les connaissances par rapport au genre, construites au sein de l'organisation à partir des systèmes de suivi et d'évaluation ?
- Est-ce que les hommes et les femmes participent de façon équitable à la prise de décisions au sein de l'organisation ?
- Est-ce que les conflits (e.a. ceux par rapport au genre (harcèlement sexuel parfois suite à l'intégration de l'approche genre) sont traités correctement ?

12.3.3 Les ressources : humaines, financières, matérielles

Les ressources humaines :

- Les différentes parties prenantes (stakeholders), y compris les femmes, sont-elles représentées parmi les membres et au sein de la direction de l'organisation?
- Est-ce que la direction s'est engagée à promouvoir la représentation féminine à tous les niveaux de l'organisation, y compris à celui du conseil d'administration ?
- Les femmes faisant partie des bénéficiaires sont-elles représentées dans la structure de l'organisation ?
- **Est-ce qu'on travaille sur la motivation, sur l'engagement et le soutien du personnel pour la politique du genre ? De façon formelle (système d'encouragement) ou de façon informelle (appréciation verbale) ?**
- Est-ce qu'il y a égalité entre hommes et femmes pour la question de statut, de salaire, de sécurité sociale et d'assistance au personnel en cas de difficultés ?
- Est-ce que le nouveau personnel est sélectionné en tenant compte de sa sensibilité et de son expertise par rapport à la question du genre ?
- Est-ce qu'il y a une hausse progressive de l'expertise genre parmi les membres du personnel ?

12.4 Ce que l'organisation « est » : la culture

Questions :

- est-ce que la question genre correspond à l'image de l'organisation selon le personnel ?
- est-ce que les femmes dans l'organisation et les bénéficiaires perçoivent l'organisation comme étant prévenante envers les femmes ?
- est-ce que l'organisation a une réputation d'intégrité et de compétence sur les problèmes en matière de genre ? Par exemple, chez les organisations de femmes et chez les individus (à l'extérieur) impliqués dans les problèmes en matière de genre ?
- est-ce que tout le monde se sent impliqué dans la politique genre ?
- est-ce que l'organisation observe un comportement sensible en matière de genre, par exemple, exigence par rapport à la disponibilité, emploi de la langue, plaisanteries et commentaires faits, images et matériel affichés, etc. ? Qui sont les héros ?

- Qui parle à qui ? A propos de quoi ? Cette question se rapporte au réseau de relations, aux valeurs, aux normes, aux croyances et aux interprétations partagées par le personnel; ce sont également des éléments de la culture de l'organisation.

12.5 Ce que l'ONG fait : les produits – les projets – les programmes – les services

Les fruits du travail de l'ONG :

- Est-ce que les programmes et projets exécutés par l'organisation contribuent au renforcement des pouvoirs des femmes et au changement des relations inégales entre les hommes et les femmes au niveau du groupe cible ? En termes de :
 - bien-être matériel, charge de travail, division de tâches et responsabilités?
 - accès aux ressources, information, éducation, soins de santé, formation ?
 - participation à la prise de décision au sein du ménage, communauté et dans la vie politique ?
 - images et valeurs concernant la féminité, la masculinité, le respect de soi-même, le statut légal ?
 - contrôle des ressources, information et bénéfices ?
- Est-ce que l'ONG porte une attention spécifique à la durabilité des acquis réalisés ? A la protection des femmes si nécessaire (suite aux engagements des femmes au sein de projets) ?

Lisette Caubergs
ATOL

13. Annexe 9: Sources existantes au niveau du siège/ des CAR dans le domaine du genre

Approche Intégrée de l'Égalité de Genre dans les programmes d'AEPHA. Un manuel de formation pour les acteurs de l'eau. *SNV et Protos, Rwanda, 2007*

Le genre au quotidien. Pas à pas vers une approche innovante d'intégration genre. Guide pour la création durable de compétences pratiques d'inclusion du genre dans les projets de sécurité alimentaire – *Coopération Belge au Développement, Bénin, 2012*

A compléter

14. Annexe 10: Références

- ◆ AQOCI (2004). Trousse de formation – Genre et développement. Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale. Canada.
- ◆ CEDPA (1997). Genre et développement – Développement d'aptitudes pour les dirigeants d'ONG. Série de manuels de formation du CEPDA. Washington.
- ◆ Charlier, S., L. Caubergs (Eds). 2007). L'approche de l'empowerment des femmes : Un guide méthodologique recherche. Réalisée par le groupe de travail : « Genre et indicateurs » de la Commission Femmes et développement.
- ◆ CCCI, MATCH et AQOCI (1991). Un autre genre de développement. Un guide pratique sur les rapports femmes-hommes dans le développement. Ottawa, Canada.
- ◆ CQFD/AQOCI (2004). Trousse de formation Genre et développement.
- ◆ Coopération Belge au Développement (2012), Le genre au quotidien. Pas à pas vers une approche innovante d'intégration genre. Guide pour la création durable de compétences pratiques d'inclusion du genre dans les projets de sécurité alimentaire
- ◆ GWA (2006). Guide des ressources – Intégration du Genre dans la Gestion de l'Eau.
- ◆ Kersten, S. (2009). Gender training modules: Awareness and understanding at TechnoServe-Coffee Initiative. Kigali, Rwanda.
- ◆ Moser, C.O.N. (1994). Gender planning in the Third World. Routledge, New York, USA.
- ◆ Protos (2000). Politique en matière de genre pour les actions de Protos
- ◆ Protos (2007). Note stratégique concernant le thème transversal « Genre »
- ◆ Protos (2012). Cadre stratégique 2014-2023 de Protos – La gouvernance de l'eau: le temps des solutions (brouillon)
- ◆ SNV Niger (2003), Manuel d'auto-formation pour conseillers SNV.
- ◆ SNV Niger (2004). Manuel d'autoformation genre et développement. Manuel pour le cadre.
- ◆ SNV et Protos Rwanda (2007). Approche Intégrée de l'Égalité de Genre dans les programmes d'AEPHA. Un manuel de formation pour les acteurs de l'eau.
- ◆ Trocaire (2009). Encourager l'égalité entre les sexes. Politique et stratégie de Trocaire, (2009-2014).
- ◆ Williams et al. (1994). The Oxfam gender training manual. Oxfam GB.