

Fiche-outil 2 : La thématique "genre" dans les projets

Pourquoi intégrer la question de l'inégalité de genre et la réduction des inégalités femmes-hommes ?

L'égalité entre les genres est à présent reconnue par la communauté internationale comme un puissant facteur de développement durable, de croissance et de lutte contre la pauvreté. Néanmoins, aucun pays au monde, aussi développé soit-il, ne dispose à ce jour d'une organisation de la société permettant aux hommes et aux femmes de participer sur un pied d'égalité à la vie civique, économique, sociale, culturelle ou politique.

C'est dans le but de contribuer à un développement durable, inclusif et équitable entre les femmes et les hommes que l'AFD a adopté en mars 2014 sa propre stratégie genre : **le Cadre d'intervention transversal (CIT) sur le genre et la réduction des inégalités femmes-hommes**, dans la continuité de la Stratégie française Genre et

Développement adoptée le 31 juillet 2013 en Comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID), et qui définit les priorités de la France dans le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Cadre d'intervention transversal AFD sur le genre s'articule autour de trois priorités opérationnelles :

- prévenir les inégalités femmes-hommes dans les opérations de l'AFD,
- promouvoir le genre comme un des objectifs de ses interventions,
- accompagner l'évolution des sociétés sur les enjeux de genre.

Comment prendre en compte l'égalité de genre dans un projet "Initiatives ONG" ?

L'AFD demande aux OSC sollicitant une subvention qu'elles prennent davantage en compte l'égalité femmes-hommes dans leurs projets de développement, l'explicitent à toutes les étapes de leur projet et partenariat, ainsi que dans la gouvernance des structures comme des projets (comités de pilotage, conseils d'administration, etc.).

Dans la conception du projet et sa mise œuvre les OSC sont invitées avec leurs partenaires d'intervention à prendre en compte la question d'égalité de genre dans :

- **Le diagnostic initial** des inégalités de genre dans le domaine touché par le projet et la composition femmes/hommes des bénéficiaires directes et indirectes, en prenant en compte d'autres facteurs pouvant accroître la discrimination (ex : niveau de revenu, appartenance ethnique, origine rurale/urbaine, catégories d'âge, handicap, minorités sexuelles etc.), "*l'intersectionnalité*". Cette analyse mérite d'être réalisée en termes d'**accès et de contrôle** des ressources, pas uniquement en comparant l'accès aux ressources, mesurer le contrôle permet de mesurer les niveaux d'égalité.
- Les **améliorations prévues** dans la connaissance de ces deux aspects,
- Les **mesures prévues dans la mise en œuvre** de leur projet pour faire évoluer ces inégalités vers davantage d'équité (répartition plus juste des bénéfices et ressources du projet, qu'il s'agisse de formations, d'équipements, de pouvoir de décision, etc.) et d'égalité (du point de vue juridique ou dans la perspective d'une égalité réelle),
- Le **dispositif de suivi ou d'expertise** mise en place pour documenter et impulser le changement,
- La **participation des actrices**, dans les décisions principales, et le rôle des organisations de femmes dans les projets.

Le CIT Genre et les partenariats OSC

Dans ses partenariats avec la société civile, l'AFD propose de renforcer la prise en compte transversale du genre dans les financements OSC en travaillant sur les mécanismes, la formation et la SMA.

L'objectif d'ici 2017 est d'atteindre 2/3 des projets d'Initiatives ONG cofinancés visant la promotion de l'égalité de genre (notation 1 ou 2 selon l'indicateur genre du CAD de l'OCDE).

La prise en compte du genre est désormais un élément systématique d'analyse et de sélection de demandes de cofinancement "Initiatives ONG" présentées à SPC/DPA/OSC.

Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans un projet

Cadre général et motivation	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle connaissance a l'association des liens entre les inégalités de genre et le contexte du projet ? • Les femmes et les hommes ont-ils des connaissances ou un rôle spécifique dans ce contexte ? • Quel potentiel ou quelles limitations les affectent pour le développement des objectifs principaux ?
Groupes cibles	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle est la composition F/H des groupes cibles ? • Est-elle différente selon les activités ? si vous ne la connaissez pas d'avance, donnez-vous comme objectif explicite que le projet apporte des avantages aussi bien aux femmes qu'aux hommes et lesquels ?
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs généraux ou spécifiques du projet incluent-ils explicitement une avancée vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes bénéficiaires directs ou indirects ?
Activités	<ul style="list-style-type: none"> • Les activités prévues concernent-elles des femmes, des hommes, les deux ? • Comment pourriez-vous garantir que les femmes profitent autant que les hommes des activités mixtes ? • Certaines de vos activités renforcent-elles la hiérarchie entre femmes et hommes ? • Avez-vous des activités destinées à accroître les connaissances sur le genre, à combattre les inégalités ou à garantir la participation plus équitable des femmes, leur pouvoir de décision ? • Avez-vous prévu des alternatives techniques ou économiques, des moyens spécifiques si la prise en compte des intérêts stratégiques des femmes suggèrent des modifications ? • Aborderez-vous les effets du projet dans la sphère familiale, la vie interne des organisations de bénéficiaires ?
Suivi et évaluation, indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Des indicateurs ont-ils été mis au point pour apprécier la réalisation des différents objectifs ? • Avez-vous prévu un suivi de la participation hommes/femmes dans les différentes activités, dans les bénéficiaires des investissements, dans le contrôle et l'accès aux ressources, dans la prise de décision ? • L'évaluation comportera-t-elle un volet genre ? • Avez-vous une définition de l'empowerment souhaité des femmes, de l'équité et de la parité ?
Réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Vos partenaires et votre équipe de projet possèdent-ils les compétences requises en matière de perspective genre ? • Avez-vous inclus une aide à la décision, un accompagnement ou des formations dans ce domaine ? • Quel type et quel rythme de changement souhaitent les femmes bénéficiaires ? • Sont-elles demandeuses de changement, comment et quand s'expriment-elles ? • Ont-elles la possibilité de négocier avec les hommes de leur entourage, les autorités, et sont-elles soutenues pour le faire ?
Risques	<ul style="list-style-type: none"> • Avez-vous pris en compte les stéréotypes ou les barrières structurelles qui empêchent les femmes ou les hommes de prendre pleinement part aux activités ? • Avez-vous considéré l'incidence négative éventuelle du projet ou de certaines activités (travail accru pour les femmes, perte de contrôle d'une activité, d'un espace, baisse de revenus, manque de sensibilisation, récupération, désengagement ou mesures de rétorsion des hommes, par exemple) ?
Budget	<ul style="list-style-type: none"> • Avez-vous vérifié que les ressources financières permettent au projet de profiter aussi bien aux hommes qu'aux femmes et/ou promouvoir plus d'égalité quand les femmes sont défavorisées ? • Le budget comprend-il la formation à la perspective de genre, le renforcement de l'équipe du projet ou l'engagement temporaire d'un consultant dans ce domaine ?

Pour aller plus loin

a. Des outils et documents pour préparer et mettre en œuvre son projet

Pour démarrer et cerner les enjeux de genre selon le contexte et la thématique du projet

L'essentiel sur les enjeux de genre et de développement, un document composé de 24 "pauses genre" qui visent à créer un socle commun de connaissances de base sur les enjeux d'égalité femmes-hommes dans les domaines et régions d'intervention de l'AFD.

- Pause Genre 1 : Sexe, genre et la construction sociale des identités
- Pause Genre 2 : Femmes, genre et développement
- Pause Genre 3 : Conférences de Beijing et du Caire et émergence du gender mainstreaming
- Pause Genre 4 : Deux décennies de gender mainstreaming : des Objectif du Millénaire pour le Développement (OMD) aux Objectifs du Développement Durable (ODD)
- Pause Genre 5 : Les instruments juridiques internationaux sur le droit des femmes
- Pause Genre 6 : Intersectionnalité et développement
- Pause Genre 7 : Le "genre", un concept occidental ?
- Pause Genre 8 : Le rôle de la société civile
- Pause Genre 9 : Panorama des inégalités femmes/hommes dans le monde
- Pause Genre 10 : Mesurer les inégalités : les indices genre
- Pause Genre 11 : Le suivi de l'intégration du genre à l'AFD
- Pause Genre 12 : Les violences basées sur le genre
- Pause Genre 13 : Le travail domestique non-rémunéré (*unpaid care work*), clé de voûte des inégalités
- Pause Genre 14 : Genre et éducation
- Pause Genre 15 : Genre et formation professionnelle
- Pause Genre 16 : Genre et emploi
- Pause Genre 17 : Genre et santé
- Pause Genre 18 : Genre et politique
- Pause Genre 19 : Genre, crise et conflits
- Pause Genre 20 : Genre et climat
- Pause Genre 21 : Genre et agriculture
- Pause Genre 22 : La 59^{ème} Commission de la Condition de la Femme (CSW)
- Pause Genre 23 : Genre, mobilité et transports
- Pause Genre 24 : Genre, inclusion financière et entrepreneuriat

Pour l'analyse contextuelle

Les **Profils genre pays** pour un panorama institutionnel, règlementaire et une présentation des partenaires institutionnels, associatifs ou de la recherche actifs dans le domaine de l'égalité femmes/hommes. 40 fiches pays disponibles dans les pays d'intervention de l'AFD.

Le **Panorama des inégalités hommes – femmes dans le monde** pour une présentation macroéconomique et une comparaison à

l'échelle régionale des statistiques disponibles sur l'accès à la santé, à l'éducation, à l'emploi, la participation à la vie politique des femmes et des hommes, etc. 80 analyses pays disponibles, au-delà des pays d'intervention de l'AFD.

Pour l'analyse sectorielle et la mise en œuvre

Les 9 boîtes à outils sectorielles : des outils génériques et sectoriels élaborés pour chaque secteur d'intervention de l'AFD pour :

- présenter les enjeux de genre dans le secteur (exemples : Education, Formation professionnelle et Emploi, Eau et Assainissement, Energie, Transport et Mobilité, Appui au secteur privé, entrepreneuriat et inclusion financière, Santé, Développement urbain, Développement rural, agriculture, biodiversité et Diligences environnementales et sociales),
- orienter le travail des chefs de projet, des personnels d'agences pays, des responsables géographiques et des consultants (y compris consultants pour l'expertise technique) dans la traduction de la politique de l'AFD sur le genre et le développement par secteur,
- fournir des outils pratiques et proposer une démarche commune d'intégration du genre dans le cycle de projet en fonction de ces enjeux,
- proposer des stratégies genre reflétant les bonnes pratiques à ce jour sur des thématiques clés du secteur,
- nourrir le dialogue et le travail collaboratif avec les partenaires de l'AFD (OSC, bureaux d'étude, etc.).

Pour être accompagné dans la conception, le suivi et évaluation par une expertise externe.

- **Annuaire des expert(e)s du réseau Genre en action**, une liste internationale d'expert-e-s francophones dans le domaine du genre.
- **Annuaire d'ONU femmes**, une base de données de consultants compétents sur les questions de genre et de droits humains qui permet une recherche par secteur ou thématique.
- **Le site Expertes.eu**, une base de données de femmes chercheuses, cheffes d'entreprises, présidentes d'associations ou responsables d'institutions, développée initialement à destination des médias francophones face au constat que seulement 20 % des expert-e-s invité-e-s dans les médias sont des femmes.
- **Les ONG spécialisées dans la défense des droits.**

b. Comprendre le concept d'égalité de genre

(présentation réalisée par les membres de la Commission Genre de Coordination SUD, 2012)

Le genre se réfère à la construction et à la répartition des rôles sociaux féminins et masculins. Il se caractérise par le maintien des femmes prioritairement dans des rôles liés à la reproduction humaine et sociale et aux activités moins valorisées socialement, et tandis que les hommes ont majoritairement accès au pouvoir dans la sphère privée et public et contrôlent davantage les ressources

destinées aux activités productives, à la vie politique, à la parole ou aux libertés. Dans la plupart des sociétés humaines, cette construction sociale est naturalisée, c'est-à-dire présentée comme liée au sexe biologique, immuable et intemporel.

L'étude des rapports de genre montre que ceux-ci en réalité évoluent dans le temps et l'espace, même s'il y a des constantes pour justifier l'infériorité des femmes à partir du modèle masculin. Il y a donc un certain décalage entre la réalité et le discours sur la réalité. Introduire la perspective de genre est donc un exercice de déconstruction du discours sur la réalité, pour valoriser des aspects invisibles ou dévalorisés, diminuer les préjugés et proposer des alternatives de changement social et culturel.

Les normes sociales, notamment l'infériorité supposée des femmes ou leur assignation principale à la sphère domestique, ont été apprises, et donc peuvent être désappries. Les normes juridiques ont évolué grâce à la mobilisation d'organisations nationales ou internationales. Selon les cultures et les groupes sociaux, les femmes ont plus ou moins d'autonomie et les hommes exercent plus ou moins de domination. Des facteurs internes et externes les transforment en permanence : éducation, technologies, politiques économiques, marché du travail, conflits armés, crises alimentaires... Mais le plus souvent les inégalités se reconstruisent d'une nouvelle manière ou des reculs se produisent, faute de préoccupation des décideurs ou des acteurs.

Il peut être "fonctionnel" durant des années pour une société de maintenir la production gratuite ou à bas coût de biens et services de la part des femmes, de tolérer les violences ou des conditions de travail indignes, tandis que le pouvoir de décision reste concentré dans les mains des hommes. Cependant il s'agit d'un modèle inviable à long terme. Et injuste à court et long terme. Cette transformation n'est donc pas qu'une question d'efficacité, elle est aussi une question d'éthique et de droits humains.

Pour lutter contre la pauvreté, et ou préserver l'environnement, on ne peut se contenter d'une approche technique. La prise en compte des relations sociales et humaines et la participation des personnes concernées est déterminante. C'est dans ce cadre que l'évolution des relations hommes/femmes vers plus d'égalité, doit être considérée non seulement comme une des dimensions du changement social qui favorise le plus la lutte contre la pauvreté, mais aussi comme un des leviers à activer, vers des sociétés plus durables.

Les mécanismes qui maintiennent les inégalités entre les femmes et les hommes sont souvent invisibles car considérés comme naturels voire bénéfiques au bien-être de la communauté ou du groupe permettant soi-disant de maintenir une cohésion sociale. Les plus importants sont :

- **L'invisibilité et la sous-estimation du travail des femmes**, de leurs apports, de leur participation, qui commencent par l'absence assez générale de statistiques sexo-spécifiques dans un grand nombre de domaines de l'activité humaine.

L'activité des hommes, leur façon de faire est considérée socialement comme la norme. Les femmes sont supposées se comporter de la même façon, (d'où l'inutilité d'une information différenciée) alors qu'une étude plus poussée de la réalité démontrera le contraire. Ou elles sont perçues comme une exception à la règle et donc leur activité, leur point de vue ou leurs besoins ne sont pas considérés comme importants ou significatifs.

La considération du travail domestique comme "non-travail", malgré sa pénibilité, sa lourdeur et son importance vitale pour toute société en est un des ressorts de base. Les activités économiques des femmes sont également d'emblée moins valorisées et rémunérées, surtout quand elles sont issues ou se rapprochent des tâches domestiques. La division sexuée du travail entre métiers d'hommes mieux rémunérés et métiers de femmes moins bien rémunérés et considérés s'instaure et se recompose dans tous les secteurs d'activité humaine. Le marché du travail urbain est segmenté en fonction du genre, les activités agricoles et d'élevage, la production de services et d'infrastructure, de conservation de la nature, d'éducation ou de communication sont également différenciés et hiérarchisés. Il y a dans presque tous les domaines des différences d'accès aux ressources, au pouvoir de décision et au bien-être.

- **Les différentes formes d'interdictions, de violences ou de limitation à la liberté des femmes** de se mouvoir, de s'exprimer, de décider sur leur propre vie intime, sociale ou publique, en comparaison avec les hommes des mêmes sociétés ou des mêmes groupes sociaux.

Il faut donc compléter les études sociales (entre classes sociales, groupes ethniques, âges, etc.) en introduisant les inégalités de genre, pour avoir une représentation complète des problématiques sociales. Ces limitations imposées aux femmes se retrouvent dans les lois, dans les normes sociales, et dans les pratiques. Elles sont le plus souvent intériorisées tant par les femmes que par les hommes. Les femmes peuvent aussi ignorer des droits qu'elles ont. Ne pas les leur enseigner fait partie de la reproduction des inégalités. Les règles sociales limitent l'accès à l'éducation, à la santé, à la propriété, à l'héritage, à la parole, à la mobilité, aux droits civils, économiques et culturels. Les femmes ne sont pas des êtres "vulnérables" par nature ou des victimes potentielles. Leur potentiel de créativité (ou leurs réalisations) est limité artificiellement par des mécanismes sociaux qu'il est possible de changer.

Pour déconstruire et modifier ces mécanismes, il est nécessaire de les identifier, d'utiliser des outils spécifiques pour mieux décrire la réalité, produire des connaissances nouvelles. Il faut entreprendre des actions volontaires, en impliquant et soutenant les acteurs et les actrices de changement. Il faut également observer les conflits ou les effets indésirables induits par des actions positives. Un acquis dans un domaine peut être compensé par une perte dans un autre domaine.

On ne peut changer des inégalités millénaires en un seul projet ou un seul programme, mais on peut apprendre à changer son regard, déconstruire des stéréotypes, mesurer ou décrire les changements. On ne peut pas non plus diminuer les inégalités dans tous les domaines simultanément, bien que celles-ci s'articulent dans l'espace privé et public, dans l'économie et la vie domestique, au niveau national et local. Par contre on peut gagner en compréhension de ces articulations et en tenir compte. Ainsi l'intensification du travail rémunéré des femmes peut-elle avoir un effet de surcharge des femmes ou inciter les hommes à leur transférer des dépenses, si la question de la répartition des revenus et des charges de travail non rémunérée n'est pas mise à l'ordre du jour. Etre sensible à ces effets, les reconnaître quand ils se produisent, constitue un niveau important de la "sensibilité au genre".

La prise en compte du genre dans un projet n'est pas le seul fait d'inclure des femmes comme bénéficiaires, ou un pourcentage de femmes comme bénéficiaires. Ce n'est pas non plus la mixité des bénéficiaires. Il s'agit de conditions nécessaires mais pas suffisantes.

Que les bénéficiaires soient un public mixte ou principalement féminin, il faut surtout que l'aspiration des femmes à un changement des relations de pouvoir et la division du travail soit prise en compte. Un projet qui exclut totalement les femmes ou les inclut de façon très minoritaire a peu de chance de changer leur situation, sauf s'il s'agit d'un projet visant spécifiquement la sensibilisation des hommes à l'égalité femmes/hommes.

Les inégalités, les interdits, les violences ou les limitations qui les affectent les femmes doivent faire l'objet d'actions visant à les modifier. Les objectifs de changement doivent être portés et appropriés par les personnes concernées. Ils ne se décrètent pas de façon autoritaire.