

# Fiche 8. Enjeux du genre pour les institutions de coopération au développement et les ONG

novembre 2009

**Depuis une vingtaine d'années, de nombreuses institutions de développement et acteurs non étatiques au Sud comme au Nord constatent et affirment que les répercussions économiques, sociales et environnementales des inégalités de genre constituent une des principales entraves à l'exercice des droits humains et aux objectifs du développement durable, en premier lieu la gouvernance démocratique. De plus, l'expérience leur a montré que la prise en compte des rapports sociaux entre femmes et hommes accroît l'efficacité des actions de développement.**

Sommaire de cet article

- [Le genre dans les institutions de développement](#)
- [L'Union européenne \(UE\)](#)
- [En France](#)
- [Une approche globale qui s'applique à tous les domaines des organisations](#)

Dans de nombreux pays du Sud et du Nord, dans plusieurs pays francophones (en Afrique, au Québec, en Suisse...) l'approche de genre est diffusée et expérimentée depuis une quinzaine d'années. Elle a donné lieu à l'élaboration de stratégies nationales sur le genre et l'égalité femmes-hommes (ainsi au Maroc, au Burkina Faso, au Sénégal, au Bénin...) et à la création de nombreux outils pratiques et méthodologiques, génériques ou sectoriels (approche genre et sécurité alimentaire, changements climatiques, santé, urbanisme, genre dans l'intervention humanitaire, etc.).

## Le genre dans les institutions de développement

Des organisations, agences et programmes spécifiques en faveur des droits des femmes et de la prise en compte du genre ont d'abord été créés [1] : Commission des Nations unies pour la condition féminine, Fonds des Nations unies pour les femmes (Unifem), Fonds des Nations unies pour la population (FNUAP), etc. Puis les institutions ont progressivement intégré ces préoccupations au sein de leur propre fonctionnement interne et dans la mise en œuvre de leurs procédures d'aide au développement : Nations unies, Banque mondiale, Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), Union européenne...

### Les Nations unies

**Les Nations unies** intègrent systématiquement le genre dans leur fonctionnement et leurs procédures d'action, depuis l'adoption en 1996 des *Conclusions sur l'intégration de la perspective de genre (gender mainstreaming)* au sein de l'ONU, faisant suite à la Conférence de Pékin.

**Le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD)** a mis en place un indice sexo-spécifique du développement humain (ISDH) et un indice de participation des femmes (IPF). Depuis 1995, le Rapport annuel du PNUD sur le développement humain fournit une série de tableaux classant les pays en fonction de ces deux indicateurs. L'ISDH est basé sur l'indice de développement humain et ajusté selon l'inégalité des genres en tenant compte de l'écart des résultats obtenus par les hommes et les femmes. L'ISDH ajuste donc les résultats moyens de chaque pays en matière d'espérance de vie, de niveau d'instruction et de revenu conformément au degré de disparité des situations des

femmes et des hommes. L'IPF reflète la participation des femmes à la vie économique et politique. La [Commission économique pour l'Afrique des Nations unies](#) a élaboré un indice de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique, outil destiné aux politiques publiques.

Le **Bureau international du travail**, l'**Organisation des Nations unies pour la science et la culture (Unesco)**, l'**Organisation pour l'agriculture et l'alimentation (FAO)** [2] et la plupart des autres agences et programmes onusiens ont adopté des stratégies *genre et développement* et élaboré des outils pratiques concernant leurs domaines d'intervention. Ainsi, le [programme de la FAO d'action socio-économique participatif selon le genre \(ASEG\)](#) fournit de nombreux outils de formation (cycle de projet, micro-finance, irrigation, urgence...).

### **L'Organisation de coopération et de développement économique**

L'OCDE a créé, dès 1981, le réseau **Gendernet**, chargé de définir des lignes directrices sur l'intégration du genre dans la coopération et le passage de principes à la pratique. Son programme pour la période 2007-2009 porte sur les thématiques : alignement, harmonisation, nouvelles modalités de l'aide ; conflits ; intégration transversale du genre ; lutte contre la pauvreté et objectifs du Millénaire pour le développement ; VIH-Sida. Le **Comité d'aide au développement (CAD)** de l'OCDE a adopté en 1998 les *Lignes directrices du CAD pour l'égalité entre les hommes et les femmes et le renforcement du pouvoir des femmes dans le cadre de la coopération pour le développement*. L'OCDE met à disposition des [fiches pratiques sectorielles sur le genre](#). Elle a créé un groupe de travail sur les statistiques et un indicateur *égalité hommes-femmes* que les pays membres sont tenus de renseigner pour les opérations qu'ils financent. Ils doivent ainsi fournir chaque année leurs résultats chiffrés pour une mesure statistique des avancées réalisées en la matière.

### **Le genre dans la Francophonie**

L'**Organisation internationale de la Francophonie** a adopté, lors de la Conférence des femmes de la Francophonie (Luxembourg, 2000) une déclaration *Femmes, pouvoir et développement*.

L'OIF a intégré l'égalité entre femmes et hommes dans son cadre stratégique décennal 2005-2014. Dans sa contribution à l'examen mondial de la mise en oeuvre du Programme d'action de Pékin elle s'est engagée en février 2005 à adopter une stratégie alliant simultanément des programmes spécifiques pour l'autonomisation des femmes et une intégration transversale, mesurable et chiffrable dans l'ensemble de ses activités de coopération. Un de ses objectifs est de favoriser la création et la diffusion francophones d'outils sur le genre. Elle a publié un manuel sur les concepts du genre et développement et ouvert un site web <http://genre.francophonie.org/>.

### **L'Union européenne (UE)**

L'égalité femmes-hommes constitue un principe de l'UE. Sur un plan global, le Traité d'Amsterdam (1999) stipule que l'égalité est intégrée dans toutes les actions de l'Union. Conformément à la Résolution du 20 décembre 1995, le règlement du 22 décembre 1998 demande que *les questions d'égalité des sexes soient intégrées dans la coordination entre la Commission et les Etats membres en matière de coopération au développement*.

Un *Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes*, adopté en mars 2006, vise à encourager les Etats membres et l'Union à combler les écarts entre hommes et femmes et à lutter contre une conception stéréotypée des rôles sur le marché du travail ; promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous ; renforcer la gestion des affaires publiques grâce à une intégration du principe de l'égalité entre hommes et femmes et à un meilleur suivi ; veiller à ce que les conséquences de l'égalité entre hommes et femmes soient prises en compte dans les analyses d'impact des nouvelles politiques de l'Union. La *Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes* fixe des actions dans six domaines prioritaires pour la période 2006-2010. Un Institut européen pour l'égalité entre les

femmes et les hommes a été créé.

Le *Programme d'action pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la coopération au développement* de la Communauté prévoit le *mainstreaming* des questions de genre dans les domaines prioritaires définis par sa politique de développement, ainsi que le renforcement des capacités internes en matière de genre. Une [boîte à outil méthodologique](#) s'adressant aux agents de l'UE et à ses partenaires extérieurs a été publiée en 2004.

La plupart des **coopérations européennes** ont fait de l'intégration transversale du genre un axe de leur politique d'aide au développement, notamment la Grande Bretagne et les pays d'Europe du Nord, mais aussi l'Espagne, la Suisse [3]... Ces institutions ont élaboré des stratégies, et de nombreux guides méthodologiques ; elles favorisent les travaux des institutions de recherche ainsi que des formations universitaires et associatives sur le genre qui alimentent le débat et font avancer les pratiques.

## En France

### Le genre au ministère des Affaires étrangères et européennes

Après avoir créé le réseau Genre en Action, qui développe un portail Internet francophone, le ministère des Affaires étrangères a créé en 2006 la plate-forme interministérielle Genre et développement, qui réunit ministères, organisations de la société civile et de la recherche, collectivités et élu-es. En 2008, un groupe de travail genre a été constitué au sein de la Commission coopération développement, lieu de concertation avec les ONG.

En coopération avec les acteurs de la société civile et les points focaux genre nommés dans ses services sectoriels, le MAEE a publié en décembre 2007 un document d'orientation stratégique Genre (DOS) adossé à la stratégie française de gouvernance. Un poste genre à plein-temps a été créé fin 2008 au sein de la nouvelle Direction des biens publics mondiaux.

Des mécanismes financiers en faveur des projets intégrant le genre et renforçant les capacités des femmes, notamment dans le domaine économique ont été mis en œuvre en 2009 au niveau du MAEE, avec un Fonds de solidarité prioritaire (FSP) *Genre et développement économique*. L'Agence française de développement, opérateur de l'aide française, intègre le genre dans sa politique de responsabilité sociale et environnementale.

### Le genre au sein des ONG françaises

Après avoir signé la Charte française de l'égalité, réalisé une étude sur *La parité dans les postes décisionnels au sein des ONG* et créé une commission de travail sur le genre, Coordination Sud a organisé en décembre 2006 une journée de mobilisation pour les ONG. Des formations ont été proposés sur le genre dans les projets et dans l'éducation au développement. La commission genre est membre du groupe de travail genre de Concord, actif au niveau du plaidoyer sur le genre au niveau de l'Union européenne.

Des initiatives se développent au sein des ONG pour intégrer le genre : égalité femmes-hommes dans les orientations stratégiques du CCFD, formations genre et migrations du FORIM (Forum des organisations de solidarité internationale issues des migrations), document de positionnement et début d'analyse genre de ses projets par Handicap International, programme transversal de Médecins du Monde sur les violences faites aux femmes...

### Les acquis de la journée *Osons le genre* !

Cette journée a réuni des ONG françaises, européennes et du Sud, ainsi que des partenaires publics. Elle a formulé différentes recommandations :

## **1. Mettre en œuvre le genre au sein des organisations**

L'approche genre doit être intégrée au sein même du fonctionnement interne des organisations. Cette intégration dans les structures (audit initial et évaluation continue, sensibilisation et formation en interne, intégration du genre dans les procédures de direction et de décision...) et dans la culture même de l'organisation, constitue souvent un préalable à une prise en compte effective dans les projets et les programmes. A l'inverse, si les responsables et les animateurs-trices des organisations de développement ne sont pas sensibilisé-es au genre, il sera plus difficile d'obtenir que les projets intègrent réellement des objectifs d'égalité entre femmes et hommes. L'audit genre est un diagnostic de la prise en compte du genre au sein d'une organisation, préalable essentiel à la définition de stratégies d'intégration du genre et à la formulation de moyens et d'actions.

## **2. Mettre en œuvre le genre dans les projets de développement**

Dans les projets, il est fondamental de prendre en compte le genre le plus en amont possible : lors de la conception et de l'élaboration des projets. Mais il n'est jamais trop tard pour bien faire et des actions ont vu leur impact renforcé par des dispositifs mis en place suite au constat que la non-prise en compte d'inégalités initiales entre femmes et hommes et de relations de pouvoirs entravait la réalisation des objectifs initiaux. Les projets qui ciblent les femmes, la satisfaction de leurs besoins pratiques et le renforcement de leurs intérêts stratégiques sont confrontés à l'évolution permanente des rôles féminins et masculins, particulièrement dans les contextes de crise économique et politique. Enfin, ces actions de terrain doivent s'appuyer sur une connaissance du contexte social et culturel et sur les différents groupes sociaux, sans oublier les structures et les leaders traditionnels.

## **3. Mettre en œuvre le genre dans les projets d'éducation au développement et de plaidoyer**

Plusieurs points apparaissent essentiels : l'exigence de cohérence de l'action - les méthodes, démarches, pédagogie et messages doivent intégrer systématiquement l'égalité femmes-hommes, tout en s'adaptant aux contextes sociaux et culturels - ; la nécessité de nouer des alliances et d'agir en réseaux, avec des partenaires du Sud et du Nord, vu la complexité du thème ; la prise en compte d'une durée suffisamment longue, puisqu'il s'agit ici de prises de conscience, de processus de transformation sociale ; l'importance du droit et des législations internationales et nationales, comme points d'appui, malgré leurs limites.

## **Une approche globale qui s'applique à tous les domaines des organisations**

Pour être efficace, l'approche de genre visant l'égalité des sexes doit donc être intégrée dans tous les domaines des organisations : orientations stratégiques, organisation institutionnelle, actions et partenariat dans les pays du Sud, éducation au développement et à la solidarité internationale et plaidoyer politique...

Cette approche transversale renforce les compétences, la cohérence des organisations et leur efficacité. Elle contribue à traduire dans les faits les principes des ONG en matière de solidarité et de droits humains.

Intégrer une approche de genre signifie que l'organisation prend en compte dans son fonctionnement et dans ses projets l'objectif de l'égalité des femmes et des hommes et applique des outils techniques pour y parvenir et pour effectuer un suivi et une évaluation : formations, méthodologies, outils budgétaires, critères, statistiques, indicateurs...

Les exemples de domaines d'application du genre dans une structure sont nombreux : élaboration d'un budget intégrant le genre, politique d'égalité professionnelle, parité aux postes décisionnels, élimination de stéréotypes sexués dans des outils d'éducation et de communication, plaidoyer politique intégrant les droits des femmes...

L'intégration transversale du genre est un processus social à long terme, à la fois individuel et collectif...

Chaque organisation avance à son rythme et avec ses contraintes spécifiques. L'important est de commencer par un bout... voire plusieurs...

---

## Notes

[1] Un Réseau inter-agences des Nations unies sur les femmes et l'égalité de genre a été mis en place, IANWGE : <http://www.un.org/womenwatch/> ; cf. aussi : [www.un.org/womenwatch/daw/](http://www.un.org/womenwatch/daw/).

[2] Voir :

[http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL\\_ID=3160&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=3160&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

<http://www.ilo.org/dyn/gender/gender.home>

<http://www.fao.org/gender/>.

[3] Voir ainsi la [méthodologie développée par la Direction de la coopération et du développement \(DCT\) suisse](#).

---