

Dépliant Intégrer le genre dans les actions de solidarité internationale

Document pédagogique réalisé par Adéquations pour le HCCI et le MAE

dimanche 18 janvier 2009, par [Yveline Nicolas](#)

Le dépliant de 8 pages "Intégrer le genre dans les actions de coopération et de solidarité internationale" est une première approche pour sensibiliser à la problématique "genre et développement". Elaboré en 2006 par Adéquations et réactualisé en 2007, il est destiné aux ONG et institutions françaises de développement. Il est téléchargeable ([cliquezici](#)) et réactualisé et complété en ligne ci-dessous.

Sommaire de cet article

- [Introduction](#)
- [Le genre, un concept et une méthode](#)
- [De l'approche femmes et développement à genre et développement](#)
- [Genre et coopération internationale : définitions](#)
- [Comment intégrer le genre dans toutes les actions ?](#)
- [Cas pratiques](#)
- [Inégalités entre femmes et hommes : quelques constats](#)
- [Check-list pour intégrer le genre](#)
- [Boîte à outils](#)

Introduction

Prendre en compte les rapports sociaux entre femmes et hommes, une condition pour un développement durable

Si d'importants progrès sont à l'oeuvre depuis plusieurs décennies, les droits politiques, économiques, sociaux, culturels des femmes et leur autonomie restent l'objet de restrictions dans la plupart des pays. La préoccupation concernant l'égalité des sexes est récente. [1]. L'accès à l'espace public, à un travail décent, à un salaire égal, aux responsabilités, à des mandats électifs leur est plus difficile. Elles assument un travail domestique, informel et de lien social non comptabilisé dans les richesses nationales. Les femmes et les enfants sont particulièrement touchés par la pauvreté, les trafics, les violences et les conflits armés. [2]

Organisations internationales et des sociétés civiles au Sud comme au Nord s'accordent sur le fait que les répercussions économiques, sociales, environnementales de ces inégalités de genre constituent une entrave à un développement humain durable.

Les actrices et acteurs de la coopération et de la solidarité internationale en première ligne

Pour agir sur les structures institutionnelles, socio-économiques, psychologiques qui véhiculent ces inégalités, les modifications législatives, l'information, les échanges interculturels et la mise en oeuvre d'actions concrètes sont des leviers essentiels. Pouvoirs publics, collectivités territoriales, instituts de recherche, associations, syndicats... ont un rôle majeur à jouer pour analyser les transformations sociales, favoriser les évolutions, transmettre les expériences et les savoirs.

Le genre, un concept et une méthode

Le genre* se réfère à la construction et à la répartition des rôles sociaux féminins et masculins, base des sociétés humaines et qui se caractérisent, dans la majorité des cas, par des inégalités. Contrairement au sexe biologique, cette construction sociale et culturelle des rapports de genre évolue dans le temps et l'espace, elle fait l'objet d'une éducation, elle peut se traduire dans des normes juridiques.

Exemples : assignation des femmes à la sphère privée et accès privilégié des hommes à l'espace public ; codes de la famille conférant des droits et des devoirs différents aux hommes et aux femmes ; normes d'habillement différencié ; qualités attribuées (ex. : activité/passivité, force/faiblesse)...

Les rapports de genre varient d'une culture à l'autre, entre groupes sociaux au sein d'une même culture, ils se combinent à la classe sociale, à l'âge, à l'origine ethnique, au statut politique, etc. Des facteurs internes et externes les transforment en permanence : éducation, technologies, politiques économiques, marché du travail, conflits armés, crises alimentaires...

Le genre désigne donc à la fois :

- **Un concept sociologique** : le *sexe social*, les rapports sociaux entre femmes et hommes, qui sont des constructions sociales en évolution permanente.
- **Une préoccupation et un objectif en termes de droits humains** : l'égalité des femmes et des hommes.
- **Une grille d'analyse, un outil pratique** pour agir plus efficacement. L'approche *genre* a produit, au Sud [3] comme au Nord, de nombreux outils pratiques permettant d'améliorer les performances.

* *Genre* est la transposition de l'anglais *gender*. L'expression française exacte serait *rapports sociaux de sexe*. Le terme *genre* (par exemple, dans les expressions : politiques, perspectives, démarches... *de genre*) étant largement utilisé au niveau international, il s'est également imposé parmi les francophones. Cf. *Déclaration de la conférence des femmes de la Francophonie, Luxembourg, 2000*.

De l'approche *femmes et développement* à *genre et développement*



Dans un premier temps, les « besoins des femmes » ont été ciblés, avec pour objectif d'améliorer leur situation économique, alimentaire, sanitaire... Les évaluations à mi-parcours de la *Décennie des Nations unies pour la femme* (1975-1985) ont montré que ces actions avaient souvent eu des effets pervers, en cantonnant les femmes au rang de « bénéficiaires », sans prendre en compte les inégalités liées notamment à leurs rôles traditionnels. Le mot d'ordre a alors été d' « intégrer les femmes au processus de développement ».

Mais les impacts de la mondialisation économique, notamment à partir de la crise de la dette dans les années 80 puis de la libéralisation des échanges dans les années 90, ont conduit à s'interroger sur le renforcement des inégalités de genre au sein même du développement, et sur la nature même du développement et de ses finalités. Ainsi, les conséquences de programmes d'ajustement structurel ont aggravé la charge de travail des femmes, en reportant sur elles des carences dues aux restrictions budgétaires affectant les services sociaux.

Le *développement durable* qui vise à concilier les composantes écologiques, sociales, économiques,

culturelles du développement, met notamment l'accent sur la participation et l'égalité entre femmes et hommes. Il s'agit de répondre aux besoins spécifiques et différents de chaque sexe, en visant une autonomisation des femmes et en prenant en compte à la fois les inégalités familiales et sociales. Cette *approche genre* conduit à identifier des rapports de pouvoir, à questionner des institutions et des pratiques. Plus complexe, nécessitant flexibilité et dialogue, elle est aussi plus efficace. C'est en effet souvent une combinaison entre manque de participation et prise en compte insuffisante des rapports sociaux entre sexes qui fait échouer les projets.

Exemples : L'épidémie de SIDA est aggravée par des stéréotypes culturels portant sur les comportements masculins et féminins et des lois discriminatoires à l'égard des femmes. Une action qui dépasse le plan strictement sanitaire pour prendre en compte le renforcement des droits des femmes, leur capacité à faire des choix, a plus de chance de réussir. Dans la pratique, les actions ciblant spécifiquement les femmes et les démarches de genre doivent être articulées. Un appui en micro-crédit ou en commerce équitable destiné à des femmes intègrera l'analyse des relations F/H, pour renforcer l'autonomie de ces femmes en matière de libre usage des revenus générés par le projet. Une action peut aussi viser uniquement des hommes et avoir des répercussions favorables sur la situation des femmes et/ou de la famille : l'organisation de formations des hommes à la planification familiale, aux besoins nutritionnels, aux dispositifs légaux...

Genre et coopération internationale : définitions

- **Intégration transversale du genre** (*gender mainstreaming*) : prise en compte des relations sociales et des inégalités entre les sexes dans les politiques, stratégies, projets, au niveau de l'élaboration, de la mise en oeuvre, de l'évaluation, et avec la participation de tous les actrices et acteurs.
- **Budget selon le genre** (*gender budgeting*) : intégration des objectifs d'égalité, d'équité, d'*empowerment* dans tous les postes et procédures budgétaires.
- **Besoins et stratégies sexo-spécifiques** : analyse des besoins spécifiques à chaque sexe pour une meilleure intégration transversale du genre. Ex. : formulation d'indicateurs de suivi *sexo-spécifiques*, comme l'évolution des revenus des femmes et ceux des hommes.
- **Activités productives, reproductives, communautaires, politiques** : prise en compte des différents rôles sociaux : activités reproductives (soins aux enfants, collecte d'eau, de bois, alimentation...), productives (génératrices de revenus), communautaires (entretien d'équipements, vie collective, soins aux personnes âgées...), politiques (participation à la prise de décision à tous les niveaux).
- **Besoins pratiques/intérêts stratégiques** : les changements doivent s'effectuer sur deux niveaux, satisfaire des besoins pratiques (les femmes améliorent leur accès à des soins de santé, à l'alimentation, aux revenus...) et des intérêts stratégiques (progression en matière d'égalité, d'autonomie et de pouvoir d'agir : changements législatifs, droits, meilleure participation aux décisions...).
- **Empowerment** : renforcer le pouvoir : la participation, les capacités de choix et de négociation, l'autonomie...
- **Egalité femmes-hommes** : l'action renforce l'accès des femmes et des hommes aux mêmes chances, droits, possibilités, tout en respectant leurs spécificités.
- **Equité** : l'action aide à corriger des inégalités de départ. Exemples : mesures de discrimination positive, quotas en faveur des femmes...
- **Parité** : chaque sexe est représenté à 50 %. Ex. : dans une session de formation, des candidatures à des élections, la répartition des orateurs-trices à la tribune...
- **Mixité** : qui intègre des personnes des deux sexes. Ex. : mixité scolaire. Certaines réunions peuvent être de préférence non mixtes pour faciliter la parole des femmes ou des hommes.

Bien faire la différence entre les notions

- genre ≠ sexe biologique
- genre = construction sociale des identités de sexe
- genre ≠ femmes
- genre = interactions sociales entre hommes et femmes
- genre ≠ parité, égalité, mixité

- genre = politique pouvant mettre en oeuvre des outils pratiques comme parité, égalité, mixité...
- genre ≠ projet pour le Sud seulement
- genre = démarche aussi au Nord : fonctionnement interne des institutions, éducation au développement, plaidoyer...
- genre ≠ affaires sociales
- genre = dans tous les secteurs : gouvernance, négociations internationales, économie, environnement, recherche...

Comment intégrer le genre dans toutes les actions ?

Les actrices et acteurs de la solidarité internationale s'engagent

Pouvoirs publics et ONG prennent des initiatives en matière d'intégration du genre : adoption de chartes d'engagement, documents stratégiques, groupes de travail, organisation de conférences, formations internes, analyses de genre dans leurs actions et leur fonctionnement au Nord et au Sud...

La coopération française au développement

Après avoir créé le réseau Genre en Action, qui développe un portail Internet francophone, le ministère des Affaires étrangères a lancé en 2006 une plate-forme Genre et développement, qui réunit élu-es, ministères, organisations de la société civile et de la recherche. En concertation avec ces acteurs et avec les points focaux *genre* nommés dans ses services sectoriels, le MAE a publié en décembre 2007 un document d'orientation stratégique Genre (DOS) adossé à la stratégie française de gouvernance.

L'Agence française de développement a intégré le genre dans sa nouvelle politique de responsabilité sociale et environnementale.

Les organisations non gouvernementales

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 françaises et propose des formations pour ses membres. De nombreuses initiatives se développent : actions *genre et migrations* du FORIM (Forum des organisations de solidarité internationale issues des migrations), analyse *genre* de ses projets par Handicap International, étude de Médecins du Monde sur les violences faites aux femmes...

Cas pratiques

Prendre en compte les différences culturelles

En Afrique de l'Ouest, les femmes et les hommes ont souvent des budgets séparés, avec chacun des sources de revenus et des affectations de dépenses spécifiques. Une OSI participe à la lutte contre la pauvreté en milieu rural au Togo en aidant à développer des poulaillers traditionnels améliorés. Avant de s'engager, elle analyse les rôles sociaux selon le genre.

- Région Nord : les hommes ont la responsabilité de la vente et des revenus, les femmes s'occupent de nourrir les poulets. Elles ne s'investiront pas dans le développement de l'activité car cela leur fait, ainsi qu'à leurs enfants chargés de l'entretien du poulailler, un surcroît de travail sans revenus. Il est plus judicieux de les aider à développer un élevage de porcs, où rien ne s'oppose culturellement à ce qu'elles soient autonomes.
 - Région Sud : les femmes ont accès à la propriété des poulaillers, elles commercialisent elles-mêmes et contrôlent leurs revenus. Elles ont donc intérêt à développer cette activité. De plus, elles sont susceptibles de faire des prêts à leur mari si celui-ci a des diffi cultés pour acheter des intrants pour ses champs.
- D'après Iram/VSF.*

Adapter la réhabilitation des marchés

Dans les pays du Sud, les marchés constituent pour les femmes une activité améliorant leurs revenus. Beaucoup y occupent une place précaire et vendent à temps partiel des produits périssables à faible valeur ajoutée.

Un marché est réhabilité sans analyse de genre

Seul le comité de marché, composé d'hommes vendant des produits secs (céréales), est consulté. Les travaux, puis les emplacements des points d'eau pénalisent les vendeuses de produits frais. La gestion des équipements d'assainissement et le nettoyage sont externalisés.

- Le projet a renforcé des inégalités, conduisant à l'exclusion de femmes ayant des activités informelles ou ne pouvant pas payer les cotisations. D'autres perdent les revenus de la sous-traitance de nettoyage qui leur était confiée précédemment.

Ce même marché est réhabilité avec une analyse de genre

Avec l'aide de médiateurs-trices, tous les commerçants et commerçantes sont consulté-es. Des femmes sont intégrées dans le comité de suivi, puis dans la structure de gestion. L'emplacement et le nombre de blocs sanitaires tiennent compte de leurs demandes spécifiques. Le projet formule des indicateurs adaptés selon le genre (ainsi, l'évolution des chiffres d'affaire des femmes et des hommes et selon les produits).

- Le projet améliore les conditions de travail des femmes et leur prise de responsabilités. Son impact sur l'objectif d'égalité entre femmes et hommes pourra être suivi sur la durée. *D'après AFD, principes pour la prise en compte du genre dans les projets de réhabilitation de marché.*

L'importance du genre dans les cadres stratégiques de lutte contre la pauvreté (CSLP)

L'association GenderAction a étudié treize CSLP publiés en 2002. Trois intègrent à peu près le principe de l'égalité F/H (Rwanda, Zambie, Malawi), huit en ont une vision partielle et traditionnelle, deux méconnaissent l'enjeu. Compte-tenu du coût économique et social des inégalités, ces stratégies ont peu de chance d'avoir un impact sur la pauvreté si elles n'incluent pas de façon rigoureuse :

- une participation égale et effective des femmes et des hommes aux consultations préalables ;
- l'analyse de l'impact spécifique sur les femmes des privatisations et de la libéralisation du commerce ;
- la prise en compte du genre dans toutes les politiques sectorielles : droits, économie, éducation, santé, agriculture, urbanisme, transports, migrations, ressources naturelles, technologies de l'information...
- une stratégie de renforcement des droits des femmes et de leur participation politique et économique ;
- l'élaboration de données et d'indicateurs sexo-spécifiques en matière de dépenses publiques, de PIB...
- une traduction budgétaire des mesures luttant contre les inégalités.

D'après Evaluation des CSLP en fonction du principe de l'égalité des sexes, 2003 GenderAction.

Tenir compte des dynamiques locales

- L'appui à des processus de décentralisation peut marginaliser des femmes. Peu représentées parmi les élu-es au Nord comme au Sud, elles voient leurs besoins insuffisamment pris en compte. L'organisation de formations politiques pour les femmes, de commissions où elles expriment leurs propositions en matière d'investissements et de services publics, peuvent aider à corriger les distorsions liées aux inégalités initiales.

- En raison de la division sexuée du travail, femmes et hommes ont des connaissances différentes sur les plantes et les techniques agricoles. Les projets de conservation, de sélection, d'accroissement de productivité, rendus urgents en raison des chocs climatiques, doivent tenir compte des compétences de genre et des savoirs des femmes en matière de biodiversité. Ainsi, dans certaines régions au Sud, des femmes cultivent plus de 120 espèces vivrières et locales.

- Des ONG latino-américaines ont mis en place des groupes de réflexion sur les identités masculines, où des hommes peuvent parler de leur désarroi face au chômage et du poids que constitue pour eux l'obligation sociale de comportements dominants. Modifiant leur approche, des techniciens ont assuré des

rôles de médiation pour résoudre des conflits et répartir les charges de travail de façon plus équitable.
www.sendas.org.ec

Inégalités entre femmes et hommes : quelques constats

Economie, pauvreté

Les femmes, dont le travail ménager et les soins à la famille ne sont pas comptabilisés dans les richesses nationales, effectuent 2/3 du nombre d'heures de travail productif. Ainsi, en Afrique subsaharienne, les femmes passent 40 milliards d'heures par an à l'approvisionnement en eau de la famille, ce qui équivaut à une année entière de travail de toute la population active de la France. Les femmes produisent la moitié des aliments, ne gagnent que 10 % du revenu total, possèdent moins de 2 % des terres, reçoivent moins de 5 % des prêts bancaires. Elles forment 70 % des 1,2 milliard de personnes vivant avec moins de 1 dollar par jour.

Violences

On estime que chaque année 100 millions de bébés et foetus filles sont supprimés à cause de la préférence pour le fils, que 4 millions de femmes sont vendues et achetées pour le mariage forcé, l'esclavage, la prostitution. 130 millions sont victimes de mutilations sexuelles dans 40 pays.

Déplacements, migrations

Sur les 40 millions de personnes actuellement réfugiées à cause d'un conflit armé et de violations des droits humains, 80 % sont des femmes et des enfants. Le taux moyen d'émigration des femmes ayant une éducation supérieure est plus élevée que celui des hommes dans toutes les régions sauf l'Amérique du Nord.

Législations, participation politique

Sur 192 pays, il y a 7 femmes chefs d'Etats et 8 femmes chefs de gouvernements (juin 2007). On compte maintenant en moyenne 18,4 % de femmes parlementaires dans le monde, ce qui constitue une augmentation de 8 % entre 1998 et 2008. Mais à ce rythme, la représentation politique des femmes dans les pays en développement - et certains pays développés - n'atteindra pas la parité de 40 % à 60 % avant 2045... Plus de 30 pays ont encore des lois discriminatoires envers les femmes. [4]

Education

Les 2/3 des 860 millions d'analphabètes sont des femmes. 115 millions d'enfants ne sont pas scolarisés, dont 62 millions de filles. Progrès : sur 128 pays, 50 % ont atteint la parité à l'école primaire en 2005.

Santé

En Afrique, 75 % des 15-24 ans séropositif-ves sont des femmes. 529 000 femmes meurent tous les ans des suites de grossesses ou d'accouchements. Au niveau mondial, la mortalité maternelle ne diminue qu'au taux de 0,4 % par an, alors qu'un taux de 5,5 % par an serait nécessaire pour atteindre l'objectif du millénaire n°5. Le nombre de grossesses non souhaitées est de 80 millions, dont la moitié seront interrompues volontairement. *Sources OMS, ONU, Unicef, HCR, Amnesty international, Croix rouge internationale, Observatoire de la parité.* [Pour plus de données et de chiffres, consulter notre article sur les inégalités.](#)

Check-list pour intégrer le genre

Les indications ci-dessous ne constituent pas une méthodologie pour le genre. Elles visent à donner

quelques critères de base afin de ne pas oublier la démarche de genre dans les stratégies et les actions.

Les institutions de développement, collectivités territoriales, organisations de solidarité internationale qui intègrent de façon transversale les relations sociales entre femmes et hommes dans leurs activités, font un choix à la fois politique et pratique. Elles concrétisent leurs objectifs en faveur des droits humains et de la réduction des inégalités. Elles améliorent leur efficacité sur le plan technique. Ces démarches s'appliquent à tous les niveaux : orientations générales, fonctionnement interne, actions au Sud et au Nord.

Les orientations stratégiques

- L'égalité entre femmes et hommes et la perspective de genre figurent-elles dans vos statuts, votre charte éthique, les documents stratégiques et d'orientation ?

- Les documents stratégiques annuels et pluriannuels prennent-ils en compte le genre de façon transversale ? Quels sont les objectifs fixés, les résultats attendus, les mécanismes d'évaluation ?

- Quel est le budget prévu pour cette politique de genre ?

- Avez-vous un-e responsable genre ? Participe-t-il-elle aux réunions stratégiques et aux groupes de travail sectoriels et thématiques ?

Le fonctionnement de l'institution

- Est-ce que la gestion des ressources humaines intègre le genre et l'égalité professionnelle, notamment dans les postes décisionnels ? Recrutements, prise en compte des contraintes spécifiques des femmes, facilités de garde des enfants, horaires des réunions...

- Quels sont les critères en matière d'égalité professionnelle, de partage des responsabilités, de processus de décision, de choix des termes dans les documents ? Exemples :

- parité dans les conseils d'administration et d'orientation, à la tribune des colloques
- choix du vocabulaire : certains acteurs, au lieu de « les hommes », préfèrent utiliser « les personnes » ou les « humains », ou au moins veiller à indiquer « les Hommes » ; certains remplacent « droits de l'Homme » par « droits humains » ou « de la personne » (Canada)
- les noms de métiers peuvent aussi être féminisés : une chercheure
- différentes formulations rappellent qu'on s'adresse aux femmes comme aux hommes : les participant-e-s, les participant-es, les participants/es, les participantEs...

- Prévoyez-vous des formations à la politique de genre pour les permanent-es et les bénévoles ? Y intégrez-vous des partenaires du Sud ?

Les actions au Nord

- Vos initiatives d'information, d'éducation, de sensibilisation, de communication intègrent-elles une pédagogie sur le genre ? Exemples :

- dans une campagne sur la pauvreté, intégration d'informations différenciées sur la situation des femmes et des hommes ;
- élaboration de propositions politiques et concrètes concernant les droits des femmes
- attention prêtée à l'image des femmes et des hommes véhiculée par des affiches, des photos, des illustrations...

- Vos stratégies de plaidoyer, de participation aux négociations internationales prennent-elles en compte les droits des femmes ?

- rappel des conventions et des plans d'action internationaux (Pékin, CEDEF...)
- équipes de négociateurs-trices paritaires...

Les actions au Sud

- Votre action intègre-t-elle une analyse et des objectifs de genre dès sa conception et à toutes les étapes de sa mise en œuvre, suivi et évaluation ? Prend-elle en compte les travaux et expériences de partenaires du Sud sur le genre ?

- Ex. : clause concernant le genre dans les appels d'offres et les critères de sélection de recrutements ; chapitre détaillant les objectifs et les moyens pour prendre en compte le genre ; budgets.

- Des formations au genre et à l'égalité F/H sont-elles prévues ?

- Les actions humanitaires et post-crisis prévoient-elles des dispositifs adaptés selon le genre ?

- Ex. : utilisation du « Passeport pour l'introduction de la perspective genre dans les programmes d'urgence » de la FAO et du PAM.

- Les négociations de paix intègrent-elles les femmes, renforcent-elles leur participation, leurs droits ?

Analyse du contexte

- Quelle est la situation des rapports sociaux de sexe (au niveau sous-régional, national, local) ? Parmi les paramètres à prendre en compte :

- discriminations, emplois, fonctions sociales
- nombre de femmes parlementaires, ministres, responsables de collectivités locales
- division du travail, gestion des patrimoines, répartition des terres et droits fonciers
- répartition des ressources naturelles, des emplois, des revenus, de l'épargne...

- Quelles sont les évolutions à l'œuvre ? Avez-vous identifié et rencontré les actrices et acteurs engagés en faveur des droits humains ?

- Appel aux compétences de femmes et d'hommes reconnus dans la recherche, la culture, la politique, le monde associatif et syndical...

- Employez-vous un-e expert-e genre local-e pour vous aider à comprendre le contexte culturel, un-e médiateur-trice ? Avez-vous pris connaissance des données déjà existantes ?

- Via les ministères pour la Promotion de la femme, les observatoires, centres de recherche, rapports parlementaires...

- Comment le pays traduit-il les conventions internationales en lois nationales (CEDEF, plan de Pékin) ? Où en est la législation en matière d'égalité ? L'action renforce-t-elle l'application de ces dispositifs ?

- Les dépenses publiques du pays prennent-elles en compte les objectifs définis en matière d'égalité H/F ?

- Les stratégies nationales de lutte contre la pauvreté, les réformes économiques intègrent-elles une démarche de genre (analyse des impacts selon le genre, indicateurs différenciés, etc.) ? La mise en œuvre des différents OMD s'articule-t-elle avec des objectifs d'égalité ?

Impact de l'action

- Quel est l'impact attendu de l'action sur les inégalités économiques entre hommes et femmes, le partage du pouvoir, sur l'évolution des comportements sociaux masculins et féminins... ? En règle générale, trois possibilités peuvent être vérifiées :

- l'action réduit les inégalités ;
- l'action ne modifie pas la situation (les inégalités initiales persistent) ;
- l'action peut aggraver des situations d'inégalités et il faut prévoir des correctifs.

- Des indicateurs par genre ont-ils été formulés et des moyens effectifs prévus pour les renseigner et en assurer le suivi ?

- L'action a-t-elle allégé le nombre d'heures de travail des femmes, aux niveaux domestique, productif et

communautaire. A-t-elle renforcé leur accès aux responsabilités, aux savoirs ? A-t-elle renforcé l'autonomie et le pouvoir des femmes ?

- L'action renforce-t-elle la sensibilisation et les compétences des hommes au Sud comme au Nord en matière de partage du pouvoir, des temps de parole, des responsabilités ?

• Appui aux hommes progressistes, parfois en difficulté en raison d'une image défavorable culturellement.

Boîte à outils

Le Réseau Genre en Action a été lancé en 2004 à l'initiative du ministère des Affaires étrangères pour permettre la formation et les échanges sur les enjeux et la pratique *genre et développement*. Son portail Internet offre de nombreux contacts et ressources théoriques et pratiques, que chacun-e est invité-e à enrichir. Les structures et comme au Nord, peuvent gratuitement devenir membres et recevoir le bulletin Genre en Action.

- <http://www.genreenaction.net>

Consulter sur le site d'Adéquations les ressources documentaires réactualisées :

- Stratégies et recommandations d'organisations ; Outils méthodologiques et de sensibilisation ; Sélection de documents et de campagnes. [Consulter nos ressources](#)

- [Bibliographie](#)

- [Organisations internationales, associations, réseaux](#)

Notes

[1] En France, les femmes n'ont acquis le droit de vote qu'en 1944. L'égalité des sexes est inscrite dans la Constitution en 1946. Les femmes mariées ne peuvent travailler sans l'autorisation de leur mari que depuis 1965. En 2005, l'égalité dans la transmission du nom de famille est entrée en vigueur et en 2006, la loi sur l'égalité salariale vise à corriger d'ici 2010 des écarts de 20 à 30 % entre femmes et hommes, par le biais de négociations, notamment au niveau des entreprises.

[2] La prééminence du masculin sur le féminin, même si elle se traduit différemment selon les cultures, caractérise les sociétés humaines. Selon Françoise Héritier, anthropologue, cette valence différentielle des sexes remonte à des époques anciennes où les hommes voulaient contrôler, via les femmes, leur reproduction en tant qu'individus masculins. De plus, face à deux éléments présentant des différences, l'esprit humain a une tendance spontanée à hiérarchiser et à opposer. La confusion s'instaure assez vite entre *différence* et *inégalité*.

[3] Au Sud les initiatives sont nombreuses : Déclaration de l'Union Africaine sur l'égalité F/H, plans d'actions nationaux (*genre et développement*, Madagascar), formations (manuel genre au Bénin), etc.

[4] L'ONU a fixé un objectif d'au moins 30 % de femmes élues dans chaque pays, proportion considérée comme condition minimale pour que l'élaboration des politiques reflète les valeurs sociales, économiques et culturelles de l'ensemble de la société. Moins de vingt pays l'ont atteint, dont le Rwanda (plus de 50 % de parlementaires femmes), le Costa Rica, l'Afrique du Sud...