Critères de genre

Quelques critères pour intégrer le genre dans les actions de coopération et de solidarité internationale

2008

Le texte ci-dessous ne constitue pas une méthodologie pour le genre. Il s'adresse d'une façon générale aux projets, ONG, collectivités pour donner quelques critères de base afin de ne pas oublier la démarche de genre dans les stratégies et les actions.

Sommaire de cet article

- Les orientations stratégiques
- Le fonctionnement de l'institution
- Les actions au Nord
- Les actions au Sud
- Analyse du contexte
- Impact de l'action

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 ses 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-crises 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
• diivision 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 engagé-es 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 mediateur-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 initiale 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.

P.-S.

Cette check-list fait partie du dépliant pédagogique Intégrer le genre dans les actions de coopération et de solidarité internationale. Lire en ligne ou télécharger ce document

---

Copyright © Site de l'Association Adéquations - http://www.adequations.org/spip.php?article129