Recommandations de la journée Osons le genre, décembre 2006

jeudi 25 novembre 2010, par Yveline Nicolas

Sommaire de cet article

- Les acquis de la journée Osons le genre !
- 1. Mettre en œuvre le genre au sein des organisations
- 2. Mettre en œuvre le genre dans les projets de développement
- 3. Mettre en œuvre le genre dans les projets d'éducation au développement et de plaidoyer
- Une approche globale qui s'applique à tous les domaines des organisations
- En débat : remarques et propositions issues de la journée Osons le genre

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 au niveau des 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, qui constitue un préalable essentiel à la définition de stratégies d'intégration du genre et à la formulation de moyens et d'action en ce sens.

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. 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… Cette approche transversale renforce les compétences, la cohérence des organisations et leur efficacité. Elle contribue à traduire dans les faits les principes des ONG et des institutions de développement 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 au développement 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…

En débat : remarques et propositions issues de la journée *Osons le genre*

– Lire en ligne les remarques et propositions et télécharger l'intégralité des actes de la journée

Copyright © Site de l'Association Adéquations - https://www.adequations.org/spip.php?article1479