
GUIDE DE L'AECID POUR L'INTÉGRATION TRANSVERSALE DU GENRE



PROLOGUE



Ces dernières années, la coopération espagnole a réalisé des efforts importants pour avancer dans la mise en œuvre de l'agenda pour l'efficacité et la qualité de l'aide. Dans le cadre de ce processus, l'Agence espagnole pour la coopération au développement (AECID) a souhaité attacher une grande importance à l'intégration transversale du genre et de l'environnement, une approche qui, nous en convenons tous, constitue un aspect essentiel de cet agenda. Nos efforts dans ce domaine nous ont valu une large reconnaissance sur la scène internationale, de la part d'organismes tels que l'OCDE, d'autres donateurs ou encore d'institutions et d'organisations de nos pays partenaires.

L'Agenda 2030 pour le développement vient renforcer l'engagement qui doit être celui de toutes les institutions en faveur de cette approche transversale, en définissant des objectifs sociaux et environnementaux qu'elles doivent intégrer à leurs systèmes de reddition de comptes.

Voilà pourquoi je suis fier de présenter ce *Guide pour l'intégration transversale du genre*, un outil pratique qui nous accompagnera dans la réalisation de nos tâches quotidiennes et qui répond aux instructions figurant dans le 4^e Plan directeur de la coopération espagnole et dans le Plan stratégique de l'AECID.

À nous maintenant d'appliquer les recommandations qu'il contient. La persévérance et l'engagement de l'ensemble du personnel de l'AECID me donnent l'assurance que nous parviendrons à relever ce défi.

*Département de la coopération sectorielle
Direction de la coopération multilatérale, horizontale et financière
Agence espagnole de coopération internationale pour le développement*

Guide de l'AECID pour l'Intégration Transversale du Genre

© AECID

Agence espagnole pour la coopération internationale au développement (AECID)

Av. Reyes Católicos, 4

28040 Madrid. Espagne

Téléphone : +34 91 583 81 00

Catalogue général des publications officielles : <https://publicacionesoficiales.boe.es>

NIPO en ligne : 109-19-031-9

www.aecid.es

Direction et coordination—Beatriz Álvarez Ferrero, responsable du Service genre, Département de la coopération sectorielle, Direction de la coopération multilatérale, horizontale et financière.

Ce guide résulte d'un travail collaboratif qui s'est étendu sur plus d'un an. Ce processus a été piloté par le Service genre de l'AECID (Département de la coopération sectorielle, Direction de la coopération multilatérale, horizontale et financière), qui a pu compter sur l'engagement et l'investissement de tout le personnel de l'Agence.

Nous avons commencé par dresser un état des lieux des différentes initiatives engagées au sein de l'AECID dans le domaine de l'intégration transversale du genre durant ces dernières années. Le résultat de ce travail a mis en évidence la quantité et la qualité des exercices déjà réalisés, aussi bien au siège que dans les pays où l'Agence intervient. Nous disposons donc d'un excellent point de départ pour commencer nos travaux. Nous nous sommes également appuyés sur l'expérience d'autres donateurs et avons étudié les contextes, privés et publics, de plusieurs pays partenaires de la coopération espagnole. Toutes ces informations nous ont permis de produire une première ébauche de document, à partir de laquelle nous avons engagé un dialogue avec les différentes unités de l'Agence, afin d'entendre leurs observations et d'adapter les contenus à leurs besoins. Le guide que vous avez entre les mains est le fruit de ce dialogue.

Cet ouvrage n'aurait pas pu voir le jour sans la contribution inestimable de nombreuses personnes qui ont donné de leur temps pour nous aider dans sa révision. Nous les remercions du fond du cœur pour leur collaboration. Nous tenons avant tout à remercier la consultante Carmen Rodríguez Losada, dont le concours a été essentiel pour dresser un premier état des lieux et élaborer la mouture initiale du guide.

L'expérience collaborative du *groupe de travail siège-terrain pour l'intégration transversale du genre* s'est avérée très féconde. L'expertise de ses membres, la vision de terrain des bureaux techniques de coopération, l'approche intégrale de l'Unité chargée de la planification, de l'efficacité et de la qualité de l'aide et de l'Unité genre du Secrétariat général pour la coopération internationale au développement, entre autres, sont venues enrichir ces pages et ont permis d'améliorer de manière substantielle la qualité et la cohérence du document final.

Création et réalisation maquette —Frank Martínez Soriano. frank@frankmartinezportfolio.com

TABLE DES MATIÈRES

Pag 7	PRÉSENTATION
Pag 8	OBJECTIF DU GUIDE ET COMMENT L'UTILISER
Pag 10	1. DÉCALOGUE POUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE
Pag 13	2. CADRE CONCEPTUEL
14	2.1 QU'EST-CE QUE L'APPROCHE GENRE ?
15	2.2 POURQUOI DEVONS-NOUS INTÉGRER L'APPROCHE GENRE DANS LES PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT?
16	2.3 LE GENRE DANS LA COOPÉRATION INTERNATIONALE: ÉVOLUTION HISTORIQUE
17	2.4 DIFFÉRENCES ENTRE APPROCHE SECTORIELLE ET APPROCHE TRANSVERSALE
18	2.5 AUTRES CONCEPTS À CONNAÎTRE POUR L'INTÉGRATION TRANSVERSALE DU GENRE
Pag 23	3. CADRE RÉGLEMENTAIRE
24	3.1 AGENDA INTERNATIONAL GENRE ET DÉVELOPPEMENT
28	3.2 COOPÉRATION ESPAGNOLE
Pag 31	4. RECOMMANDATIONS POUR LES PROCESSUS DE PLANIFICATION
34	4.1 CADRE DE PARTENARIAT PAYS
39	4.2 PROGRAMME-PAYS DE L'AECID
Pag 43	5. RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES POUR LES INTERVENTIONS DE L'AECID
Pag 59	6. RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES SELON LES INSTRUMENTS DE COOPÉRATION ET LES PROCÉDURES ADMINISTRATIVES
60	6.1 PROJETS ET CONVENTIONS AVEC LES ONGD
63	6.2 PROJETS D'INNOVATION POUR LE DÉVELOPPEMENT
65	6.3 OPÉRATIONS DU FONDS DE COOPÉRATION POUR L'EAU ET L'ASSAINISSEMENT EN AMÉRIQUE LATINE ET DANS LES CARAÏBES
70	6.4 SUBVENTIONS DIRECTES AU TITRE DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE
71	6.5 COLLABORATION AVEC LES ORGANISMES INTERNATIONAUX
75	6.6 ACCORDS DE DÉLÉGATION
77	6.7 OPÉRATIONS DE CAPITAL ET OPÉRATIONS DE CRÉDIT DU FONPRODE
80	6.8 AIDE-PROGRAMME
Pag 83	7. RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES AUX DIFFÉRENTS DOMAINES D'ACTION
84	7.1 ACTION HUMANITAIRE
87	7.2 ÉDUCATION AU DÉVELOPPEMENT
Pag 93	BOÎTE À OUTILS
94	1. LISTES DE VÉRIFICATION DE L'INTÉGRATION TRANSVERSALE DU GENRE PAR SECTEUR
103	2. INDICATEURS DE GENRE
122	3. UTILISATION DES MARQUEURS DE GENRE
126	4. CADRES POUR L'ANALYSE DE GENRE
128	5. RECOMMANDATIONS POUR L'UTILISATION DU LANGAGE INCLUSIF
130	6. MÉMO POUR L'ÉLABORATION DU CADRE DE RÉSULTATS INTÉGRANT LA DIMENSION DE GENRE
132	7. CONSEILS POUR L'INSTITUTIONNALISATION DE L'APPROCHE GENRE
Pag 136	BIBLIOGRAPHIE
Pag 140	SOURCES ÉLECTRONIQUES
Pag 141	SIGLES ET ACRONYMES
Pag 142	NOTES DE BAS DE PAGE



PRÉSENTATION

« Ignorer la condition féminine, c'est mettre en péril le développement. Et si les stratégies de réduction de la pauvreté ne donnent pas aux femmes le contrôle de leur destinée, c'est la société entière qui sera privée d'un tel contrôle. »

Rapport mondial sur le développement humain, PNUD, 1997

Malgré les progrès réalisés, et 20 ans après l'adoption du *Programme d'action de Beijing* (feuille de route pour la réalisation de l'égalité femmes-hommes) lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, le défi reste entier : aucun pays au monde n'a atteint la pleine égalité et nombre de femmes et de filles souffrent toutes formes de discrimination, de vulnérabilité et de marginalisation tout au long de leur cycle de vie.

L'engagement de l'Agence espagnole pour la coopération internationale au développement (AECID) en faveur de l'égalité des genres repose sur plus de vingt ans de connaissances et d'expériences, l'intégration transversale du genre étant l'un des piliers du IVe Plan directeur de la coopération espagnole et l'un des axes prioritaires du Plan d'action sectoriel sur le genre et le développement de l'AECID.

Le défi de l'égalité des genres exige que nous fassions un pas en avant décisif et que nous abordions notre travail quotidien sous « le regard du genre ». Pour ce faire, il est fondamental de disposer d'un outil pratique qui nous permette d'identifier les questions-clés que nous devons garder à l'esprit lorsque nous analysons dans quelle mesure le travail de l'Agence contribue à visibiliser les femmes, à renforcer leur position en tant qu'actrices du développement dans le but d'atteindre cette égalité.

Le présent guide, qui s'inscrit dans une démarche visant à institutionnaliser la culture de l'intégration transversale du genre, repose sur l'élaboration d'un diagnostic de systématisation des enseignements acquis au cours des dernières années et sur la prise de conscience de la nécessité de disposer d'un guide qui répertorie les outils existants et apporte une réponse pratique à la question suivante : « *Quels sont les aspects à prendre en compte dans mon travail pour garantir de la dimension de genre ?* ».

Ces pages ne s'adressent pas uniquement aux expertes en matière de genre mais à tout le personnel de l'Agence, la formation étant l'un des « outils » qui, dans ce processus, nous aideront à nous approprier ce guide pour l'intégration transversale du genre.

OBJECTIF DU GUIDE ET COMMENT L'UTILISER



L'objectif de ce guide est de donner au personnel de l'Agence (au siège et sur le terrain) des recommandations et des orientations qui pourront être appliquées tant dans les processus de planification stratégique que dans les interventions et qui l'aideront à répondre à la question suivante : « *Comment appliquer l'intégration transversale du genre dans mon travail de tous les jours?* ».

Un premier pas vers la mise en pratique des recommandations contenues dans ce guide est d'apprendre à l'utiliser. Étant donné qu'il offre plusieurs niveaux de lecture afin de mieux répondre aux besoins de chacun et de chacune, nous vous recommandons de ne pas considérer le guide comme un tout mais de vous concentrer sur les chapitres les plus pertinents pour l'activité qui vous occupe (participation à l'élaboration d'un CPP, évaluation de la formulation d'un projet, analyse d'une proposition d'évaluation, etc.).

Ainsi, avant d'utiliser ce guide, n'oubliez pas de tenir compte des points suivants:

- 1 Si la question de genre ne vous est pas familière, lisez les chapitres 2 (« Cadre conceptuel ») et 3 (« Cadre normatif ») qui vous apporteront une réponse à la question « Qu'est-ce que l'approche genre ? » et vous expliqueront en quoi consiste l'intégration transversale du genre, tout en présentant les principaux engagements internationaux et le chemin parcouru par la coopération espagnole.
- 2 Si vous êtes engagé dans un processus de planification stratégique (au siège ou sur le terrain), consultez le chapitre 4, qui contient une liste de vérification qui vous permettra de savoir si la dimension de genre est bien intégrée à chacune des étapes du processus.
- 3 Le chapitre 5 (« Recommandations générales pour les interventions de l'AECID ») est essentiel si votre travail est, par exemple, de nature opérationnelle et s'inscrit dans la phase de conception d'une intervention bilatérale, s'il consiste à évaluer la formulation d'une intervention, à participer à un comité de suivi ou à réviser les propositions d'évaluation des interventions.
- 4 Le chapitre 5 est complété par plusieurs orientations spécifiques qui font l'objet du chapitre 6, relatif aux instruments (projets et conventions, projets d'innovation, projets du FCAS, Fonds de coopération pour l'eau et l'assainissement) et du chapitre 7, pour les projets portant sur l'action humanitaire ou l'éducation au développement.
- 5 Tous les chapitres contiennent les rubriques suivantes:
 - « Outils de l'AECID disponibles » : même s'ils ne sont pas spécifiques à l'intégration transversale du genre, ils y font en général référence ; et
 - « Recommandations pour la TG » : pour mieux comprendre ces outils et pouvoir compléter votre analyse en intégrant d'autres éléments pertinents.

6 Les orientations présentées dans ce guide ne remplacent pas celles qui figurent dans la Stratégie de genre de la coopération espagnole ou dans les différents manuels et outils proposés par l'AECID ; elles les complètent tout en offrant d'autres conseils d'amélioration qui pourraient servir de base pour une mise à jour future.

7 Les questions sont énoncées à titre indicatif, elles n'attendent pas donc toutes une réponse de votre part. Il s'agit de choisir celles qui sont le mieux adaptées au processus, à l'instrument ou à l'intervention qui vous occupe.

8 S'il est vrai que les questions sont posées sous la forme d'une « liste de vérification » et sont de type « fermées », (✔✘), il n'y pas toujours une seule et unique réponse ou une réponse automatique, ces questions étant davantage une invitation à la réflexion.

9 Si votre réponse à l'une des questions est négative (✘), cela veut dire que, si vous êtes dans un processus d'élaboration (par exemple la rédaction d'un document de réflexion dans le cadre de l'élaboration d'un CPP ou la formulation d'une intervention bilatérale), ce point doit être renforcé, et si vous êtes dans un processus d'évaluation, il s'agit d'une recommandation d'amélioration qu'il faudra apporter.

10 Il est très important que les orientations relatives à l'intégration transversale du genre (chapitres 5, 6 et 7) soient rigoureusement prises en compte lors de la révision des formulaires, des manuels ou encore des directives des instruments afin de les intégrer, sous forme de questions, aux processus d'identification et de formulation des interventions. Ce n'est qu'ainsi que l'application de la liste de vérification lors d'une évaluation aura un sens.

11 La dimension de genre, rappelons-le, varie d'un contexte géographique à l'autre ; nous devons donc nous efforcer d'interpréter et d'adapter les questions proposées à chaque intervention et à chaque situation.

12 La boîte à outils offre des ressources complémentaires qui vous aideront à intégrer transversalement le genre de manière pratique.

13 Pour faciliter la consultation du guide, les icônes suivants sont utilisés:



Boîte à outils



Orientations sur l'intégration transversale du genre



Réflexions préalables



Liste de vérification



Renvoi à un autre chapitre du guide

Pour conclure, seule l'application quotidienne de ce guide nous permettra de savoir s'il remplit son objectif. Les suggestions et commentaires que vous voudrez bien nous laisser dans la boîte aux lettres nous seront donc d'une grande utilité pour améliorer son contenu et l'adapter aux besoins de tout le personnel de l'AECID.

DÉCALOGUE POUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

1

DÉCALOGUE

1. *N'oubliez pas de mettre vos « lunettes de genre » à chaque étape du cycle de gestion.*
2. *En montrant la réalité et les difficultés des femmes et des filles dans l'analyse du contexte, nous parviendrons à visibiliser l'ensemble de la population.*
3. *Les données ventilées par sexe nous aident à mieux décrire la population cible.*
4. *La participation active des femmes et des organisations de femmes contribue à la durabilité.*
5. *L'implication des institutions responsables de l'égalité des genres garantit une meilleure qualité du dialogue avec le pays partenaire.*
6. *Les indicateurs sensibles à la question de genre nous permettent de mesurer les changements sociaux en faveur de l'égalité.*
7. *Par le biais d'activités spécifiques visant l'autonomisation des femmes et des filles, nous contribuons à éliminer les inégalités de genre.*
8. *L'intégration transversale du genre implique des ressources humaines spécialisées ainsi que des ressources financières.*
9. *Avec un système de suivi « sensible au genre », nous pourrions identifier les obstacles qui nous empêchent d'avancer vers l'égalité.*
10. *Ce n'est qu'en mesurant l'impact du genre et en évaluant ces mesures que nous saurons si notre coopération contribue à l'égalité des genres.*



CADRE
CONCEPTUEL

2

2.1 QU'EST-CE QUE L'APPROCHE GENRE ?

Pour aborder l'intégration transversale du genre (TG) dans notre travail quotidien et réfléchir à la question « Pourquoi l'égalité des genres et la participation active des femmes et des filles aux processus de développement sont-elles indispensables ? », il convient tout d'abord de faire la distinction entre les deux concepts suivants :

- **Sexe** : ce terme fait référence aux différences physiques, biologiques et corporelles entre les femmes et les hommes, qui sont déterminées à la naissance et ne peuvent être modifiées naturellement. Les personnes se divisent en deux catégories selon leur sexe : les femmes et les hommes. C'est sur cette base que sont construites les identités de genre, féminine ou masculine, ou d'autres identités de genre en transformation.
- **Genre** : ce terme fait référence à l'ensemble des caractéristiques psychologiques, sociales, politiques et culturelles attribuées aux personnes, qui déterminent le vaste domaine des relations entre les femmes et les hommes ainsi que les comportements individuels de l'un et l'autre sexe.

Cette distinction est le fondement même de l'**approche genre** qui, en tant qu'outil de travail ou modalité d'analyse, nous permettra d'évaluer (MAEC, 2004) :

- dans quelle mesure les nécessités et les priorités des femmes, et celles des hommes, sont prises en compte dans l'action de développement ;
- si des changements supplémentaires sont nécessaires pour faire en sorte que les femmes participent à l'action et en tirent profit ;
- s'il existe des opportunités pour éviter ou réduire les déséquilibres de genre impliqués dans l'action de développement.

Cette distinction ayant été faite, pour TRAVAILLER AVEC UNE APPROCHE GENRE nous devons garder à l'esprit que :

- » Il existe une corrélation entre le genre et la manière dont les personnes nouent des relations entre elles, en fonction de leur sexe, et ce que la société attend de chacune d'elles.
- » Il existe une corrélation entre le genre et les rôles, stéréotypes, responsabilités et opportunités attribués socialement et culturellement à chacun du fait d'être homme ou femme.
- » Ces critères sont particuliers à chaque culture et changent au fil du temps, notamment, du fait de l'action politique.
- » « Genre » n'est pas égal à « femme(s) » ; il est impératif d'intégrer les hommes dans le processus.
- » Le genre n'est pas indépendant des autres composantes de l'identité de la personne : origine ethnique ou nationale, culture, groupe social, âge, etc...
- » L'axe central de notre analyse doit donc porter sur les relations entre les hommes et les femmes et sur une remise en question des rapports de pouvoir existants.

2.2 POURQUOI DEVONS-NOUS INTÉGRER L'APPROCHE GENRE DANS LES PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT ?

Comme nous l'avons déjà signalé dans la présentation de ce guide, l'égalité effective entre femmes et hommes continue d'être, dans le monde entier, davantage un objectif qu'une réalité, aussi le « regard de genre » doit-il être présent dans notre travail de tous les jours.

Ainsi, **si nous travaillons pour combattre la pauvreté et atteindre un développement humain durable, nous ne pouvons pas oublier que...**

- ✓ L'égalité femmes-hommes est à la base même du développement.
- ✓ Il existe une situation de déséquilibre social entre les femmes et les hommes pour ce qui est des activités qu'elles/ils réalisent, de l'accès aux ressources et du contrôle sur celles-ci ainsi que de la participation à la prise de décisions.
- ✓ Les stratégies de développement ne sont pas neutres en termes de genre dès lors que leurs conséquences, positives et négatives, pour les hommes et les femmes, sont différenciées.
- ✓ Les actions de développement sont plus efficaces si elles tiennent compte des différences et des inégalités entre les femmes et les hommes.
- ✓ L'invisibilisation des femmes dans les interventions de développement rend plus difficile la définition de stratégies axées sur la satisfaction de leurs besoins pratiques et sur leurs intérêts stratégiques.
- ✓ L'analyse des contextes et de la réalité sous l'angle du genre implique ne pas considérer égaux tous les hommes et toutes les femmes. Les relations de genre interagissent simultanément avec d'autres caractéristiques ou critères qui peuvent multiplier par deux ou trois les inégalités et autres discriminations (origine ethnique ou nationale des personnes, groupe social, âge ou orientation sexuelle,...).
- ✓ Les femmes ne constituent pas un groupe vulnérable (elles représentent plus de la moitié de la population mondiale) mais, en raison des nombreuses discriminations dont elles font l'objet, elles se trouvent en situation d'exclusion et parfois de plus grande vulnérabilité.
- ✓ Travailler avec les femmes ne signifie pas automatiquement prendre en compte les aspects liés à l'inégalité des genres dans la perspective des droits humains ; des projets exclusivement axés sur les femmes peuvent en effet avoir un impact négatif sur les relations de genre et renforcer leur position de subordination.
- ✓ Les hommes constituent un élément-clé pour changer les rapports de genre. Il est indispensable de travailler avec eux pour éliminer les causes structurelles de l'inégalité des genres et modifier la perception « traditionnelle » des hommes et des femmes quant à leur « rôle » de genre.
- ✓ Les efforts pour corriger les inégalités par le biais de projets axés sur les femmes peuvent s'avérer contreproductifs si les hommes ne sont pas informés et intégrés tout au long du processus.

2.3 LE GENRE DANS LA COOPÉRATION INTERNATIONALE : ÉVOLUTION HISTORIQUE

Dans le domaine de la coopération internationale, l'approche genre et développement répond à une manière particulière d'analyser la réalité sociale, en portant le regard sur les différents facteurs qui alimentent et reproduisent l'inégalité entre femmes et hommes dans chacun des pays partenaires de notre coopération, afin de pouvoir les transformer et les modifier.

Au fil des ans, les politiques et les approches axées principalement sur les femmes des pays pauvres ont évolué comme suit (García, 2009) :

- **APPROCHE BIEN-ÊTRE** (années 50) : l'accent est mis sur une plus grande satisfaction des besoins des femmes du fait de leur statut de mères et d'épouses, ce rôle étant le rôle essentiel des femmes en termes de développement. Les femmes sont ainsi les bénéficiaires passives des projets de développement.
- **APPROCHE IFD – INTÉGRATION DES FEMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT** (années 70) : les organisations de développement, en particulier les organisations de femmes, signalent que le modèle de développement fondé sur l'approche bien-être conduit à des résultats inégaux entre femmes et hommes. C'est ainsi qu'apparaît l'approche IFD, qui considère que les femmes sont des membres productifs de la société et affirme que l'accès des femmes aux ressources productives contribuera à surmonter les inégalités entre les sexes. Néanmoins, outre l'accès aux ressources, il est nécessaire de prendre en compte d'autres aspects tels que les relations de genre, les rapports de pouvoir, la socialisation et l'attribution de rôles aux femmes et aux hommes, autant d'aspects qui ne sont pas pris en considération.
- **APPROCHE GED – GENRE ET DÉVELOPPEMENT** (années 80) : face aux limitations de l'approche IFD, le travail n'est plus uniquement axé sur les femmes de manière isolée, mais sur l'analyse et la transformation de tous les rapports de pouvoir inégaux qui font que les femmes ne récoltent pas les bénéfices du développement dans des conditions d'égalité et qu'elles ne participent pas pleinement à tous les aspects de la vie.

2.4 DIFFÉRENCES ENTRE APPROCHE SECTORIELLE ET APPROCHE TRANSVERSALE

Pour parvenir à l'égalité des genres dans le cadre d'une approche GED, nous devons travailler de manière complémentaire sous une perspective double :

1. **APPROCHE SECTORIELLE: l'EMPOWERMENT** (autonomisation) permet de renforcer les capacités et le statut social, économique et politique des femmes. Nous partons d'une conception du terme « power » (pouvoir) dans le sens du « pouvoir pour » (autrement dit, la capacité), et non pas du « pouvoir sur », afin d'éliminer les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes impliquant une subordination. La clé de l'*empowerment* des femmes réside donc dans la participation sociale et politique, ce qui implique des changements dans les structures traditionnelles de pouvoir.

La stratégie de l'*empowerment* implique l'adoption d'actions positives à travers des programmes, des projets et des actions spécifiques visant à réduire progressivement les inégalités entre femmes et hommes et, en particulier, à vaincre la pauvreté et à améliorer le statut et la situation des femmes dans les structures du pouvoir et de la prise de décisions.

2. **APPROCHE TRANSVERSALE:** cette approche consiste à évaluer les implications que peuvent avoir, pour les hommes et les femmes, les actions planifiées, quelles qu'elles soient, y compris celles de nature législative, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les échelons.

Il s'agit d'une stratégie consistant à intégrer pleinement les expériences et les besoins ou les intérêts des hommes et des femmes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères, politique, sociale et économique, de sorte que les hommes et les femmes puissent en bénéficier sur un pied d'égalité et que l'inégalité disparaisse.

En intégrant l'approche genre, nous pouvons évaluer :

- » Dans quelle mesure les besoins et les priorités des femmes et des hommes se reflètent dans l'action et les résultats de développement.
- » Si des changements supplémentaires sont nécessaires pour que les femmes puissent participer activement (et que cette participation soit reconnue), et qu'elles puissent tirer profit de l'action,
- » S'il est possible d'éviter ou de réduire les inégalités de genre dans l'action de développement.

2.5 AUTRES CONCEPTS À CONNAÎTRE POUR L'INTÉGRATION TRANSVERSALE DU GENRE

Pour pouvoir intégrer correctement l'approche genre, nous devons prendre en compte les concepts de base suivants (extraits de la Stratégie de genre de la coopération espagnole [*Estrategia de Género de la Cooperación Española*, MAEC, 2007a]) :

- **Égalité des genres** : l'approche genre englobe les aspects de l'analyse des inégalités au regard du principe et du droit fondamental à l'égalité, tout en apportant des mécanismes permettant de transformer ces inégalités et de tendre vers une distribution équitable des pouvoirs et des espaces de participation des hommes et des femmes. L'égalité des genres s'oppose à l'inégalité des genres, et non pas à la différence des genres. Elle vise à promouvoir la pleine participation des femmes et des hommes au sein de la société.
- **Équité de genre** : justice dans le traitement réservé aux femmes et aux hommes, en fonction de leurs besoins respectifs, de leurs différences culturelles, ethniques, sociales, de classe ou de toute autre nature. L'équité est un moyen d'atteindre l'égalité. Ainsi, des traitements égaux ou différenciés, mais considérés équivalents en termes de droits, de bénéfices, d'obligations et d'opportunités, peuvent être envisagés et, par conséquent, des mesures propres à compenser les déséquilibres historiques et sociaux qui pénalisent les femmes peuvent être prises en compte.
- **Identité de genre** : manière dont les personnes sont perçues et se perçoivent elles-mêmes : identité masculine ou féminine, homme ou femme, ou autres identités de genre en transformation. Les personnes ne sont pas biologiquement prédestinées en recevant à la naissance une identité de genre, en étant psychologiquement homme ou femme. Cette identité ne résulte pas non plus d'une simple évolution vitale. L'adoption d'une identité personnelle est le résultat d'un long processus, d'une construction au cours de laquelle l'identité sexuelle s'organise à partir d'une série de besoins et de prédispositions qui résultent des interactions avec le milieu familial et social.
- **Masculinités** : l'approche genre implique une analyse des identités des hommes et de leurs rapports de pouvoir avec les femmes. Elle prend en compte la complexité des rapports de genre dans lesquels les hommes, individuellement, sont à la fois privilégiés par le pouvoir collectif des hommes en tant que genre et opprimés par l'identité masculine qui leur est attribuée et par les vulnérabilités que le pouvoir et le contexte économique et social leur imposent.
- **Patriarcat** : dans un système patriarcal, le pouvoir incombe aux hommes et est associé aux attributs de la masculinité. De nos jours, dans nos sociétés développées, le pouvoir est intimement lié à la politique et à l'économie. Les femmes se retrouvent ainsi exclues de toutes les sphères où sont prises les décisions majeures ayant un impact sur les sociétés dans lesquelles elles vivent. L'idéologie patriarcale varie selon les régions du monde et passe actuellement par des

phases de transformation majeures, en raison de l'impact que la défense des droits humains des femmes et les résultats des revendications des mouvements féministes ont eu dans le monde entier.

- **Division sexuelle du travail** : traditionnellement, dans toutes les cultures et régions du monde, femmes et hommes se sont vu attribuer des activités et des responsabilités différentes, ainsi qu'un rang hiérarchique et un statut social, économique, politique et culturel différencié. Dans cette division du travail, les hommes ont été considérés, pour leur part, comme apporteurs de ressources, dès lors qu'ils réalisent un travail productif rémunéré et socialement reconnu, en dehors du foyer. Les femmes, quant à elles, se sont vu attribuer la fonction de reproduction, qui comprend non seulement la maternité mais aussi les soins à apporter aux membres de la famille et l'entretien du foyer, autrement dit un travail relevant de la sphère privée. Ces différentes tâches, attribuées traditionnellement aux femmes, sont perçues de manière négative sur le plan social et économique, et, en termes d'impact sur la participation des femmes aux espaces politiques publics, elles sont inexistantes ou invisibles.
- **Rôles de genre** : ensemble des comportements, attitudes et valeurs que la société établit comme étant appropriés ou inappropriés à chacun des genres et qui sont inculqués aux personnes, en fonction de leur genre, pour que celles-ci les adoptent et se les approprient :
 - Rôle reproductif : rôle social attribué aux femmes, qui sont toujours perçues comme mères, chargées de s'occuper de leur famille (enfants, personnes âgées ou malades, etc.) et responsables principales de la fonction reproductive et parentale, ainsi que des tâches domestiques. Il s'agit d'un travail socialement et économiquement dévalorisé et invisibilisé.
 - Rôle productif : rôle associé aux activités génératrices de revenus. Ce rôle est traditionnellement attribué aux hommes en tant qu'apporteurs de ressources. La rémunération et la valorisation sont généralement fonction du genre. Pour les hommes, il s'agit d'une activité fondamentale, socialement reconnue. En revanche, pour les femmes, ce rôle a presque toujours été invisibilisé en tant que tel et dévalorisé, leur contribution aux revenus de la famille étant souvent considérée comme marginale, même si souvent, elle constitue la source de revenus principale ou exclusive des familles dans lesquelles le chef de famille/du foyer est une femme.
 - Rôle communautaire : rôle associé au travail, généralement non rémunéré, réalisé au bénéfice de la communauté. Il est assumé aussi bien par les hommes que par les femmes, celles-ci se voyant confier les activités sociales, éducatives ou de soins, tandis que les hommes s'occupent plutôt de tâches administratives, relevant souvent de la représentation, de la gestion ou de la prise de décisions. Les femmes sont appelées à réaliser un travail bénévole, autrement dit non rémunéré. Leur contribution peut être considérée comme un prolongement de leur travail domestique : invisible, non reconnue, non valorisée, non quantifiée. Le travail des hommes est, quant à lui, reconnu, si ce n'est d'un point de vue économique, tout du moins sur le plan social et politique.



CADRE RÉGLEMENTAIRE

3

3.1 AGENDA INTERNATIONAL GENRE ET DÉVELOPPEMENT

Les principes définis en 1979 dans la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)* et les objectifs fixés lors de différentes conférences des Nations Unies, notamment à Vienne, au Caire et à Beijing (Pékin), ont mobilisé les organisations de femmes et les mouvements féministes, tout particulièrement en Amérique latine, lesquels ont joint leurs efforts à ceux des gouvernements pour situer l'égalité de genre au cœur des agendas politiques, tant à l'échelle nationale qu'internationale.

La Conférence sur les femmes qui s'est tenue à Beijing en 1995 a encouragé et renforcé la participation et la présence des femmes au niveau mondial. La *Déclaration de Beijing*, signée par 189 pays, érige l'égalité et l'équité des genres en priorité politique mondiale et définit une stratégie basée sur l'intégration transversale du genre (stratégie TG ou approche TG). Cette stratégie vise à garantir que les politiques et mesures d'ordre général adoptées en matière de développement intègrent toutes comme objectif complémentaire l'égalité entre les femmes et les hommes et que, par conséquent, il soit tenu compte dès la phase de planification de leurs effets possibles sur la situation respective des unes et des autres. Ces politiques et ces mesures doivent donc faire l'objet d'une étude systématique et leur impact éventuel sur l'égalité des genres doit être pris en compte tant au moment de leur conception que pendant leur mise en œuvre.

La stratégie TG n'est pas envisagée comme une alternative à la mise en œuvre d'une politique en faveur de l'égalité des chances. Elle en est complémentaire et vient réaffirmer l'importance de celle-ci sur la scène internationale.

Vingt ans se sont écoulés depuis l'adoption de la Plateforme d'action de Beijing, et le nouvel Agenda post-2015 a renforcé l'engagement en faveur de l'égalité des genres. L'approche TG est en effet appliquée à tous les objectifs et cibles de l'Agenda, et désormais l'égalité des genres et les droits des femmes constituent à eux seuls un objectif spécifique, comme le demandait ONU Femmes avec le soutien de l'Espagne.

Il est particulièrement important de connaître ce cadre international afin de s'assurer que la stratégie TG est cohérente avec les politiques d'égalité adoptées par les pays partenaires et avec leurs engagements internationaux, ainsi qu'avec les interventions de la coopération espagnole.

Voilà pourquoi nous avons choisi de vous présenter brièvement, dans les pages suivantes, les principaux cadres réglementaires des Nations Unies et de l'Union européenne qui ont marqué l'évolution de l'agenda international genre et développement tout au long de ces années.

1945-1962 VISIBILISATION DES INÉGALITÉS ET PRIORITÉ À L'ÉGALITÉ JURIDIQUE ET FORMELLE

ONU	1945 Charte des Nations Unies Premier instrument juridique affirmant l'égalité de tous les êtres humains et inscrivant expressément le sexe parmi les critères de discrimination.
ONU	1946 Création de la Commission de la condition de la femme Cette commission a pour mission de formuler des recommandations et des rapports sur les problèmes présentant un caractère d'urgence et sur la promotion des droits des femmes dans les domaines politique, économique, civil, social et de l'éducation. En 1987, son mandat est élargi aux activités ayant un impact sur les questions liées à l'égalité, au développement et à la paix, et elle est chargée du suivi des mesures adoptées et de l'évaluation des progrès réalisés.
UE	1957 Traité de Rome L'article 119 du Traité de Rome (aujourd'hui article 141 de la version consolidée du Traité d'Amsterdam de 1997) pose le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs et les travailleuses pour un même travail, interdisant de la sorte la discrimination salariale fondée sur le sexe.

1963-1975 LE GERME DE L'INSTITUTIONNALISATION

ONU	1967 Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes Avec ce texte, les bases sont posées pour parvenir à l'égalité des droits. Des questions telles que la formulation de politiques, la modification des comportements, l'engagement politique et l'institutionnalisation de la lutte en faveur de l'égalité sont désormais inscrites aux agendas.
ONU	1975-1985 Décennie des Nations Unies pour la femme
ONU	1975 Première conférence mondiale de l'Année internationale de la femme (Mexico) Un plan d'action pluriannuel est adopté. Il formule des stratégies transnationales en matière d'égalité des genres et s'articule autour de trois objectifs prioritaires : l'égalité, le développement et la paix.

1976-1985 CHANGEMENTS DANS LA CONSCIENCE INTERNATIONALE CONCERNANT LE RÔLE DES FEMMES

ONU	1979 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes « Grande charte » du droit des femmes. Ce texte est juridiquement contraignant. Il énonce les principes relatifs aux droits des femmes, internationalement reconnus et applicables à toutes les femmes, dans tous les domaines, tant dans la sphère publique que dans la sphère privée.
ONU	1980 Conférence mondiale de la décennie des Nations Unies pour les femmes (Copenhague) Les disparités qui existent entre les droits garantis (égalité formelle) et la capacité des femmes à exercer ces droits (égalité réelle) sont mises en évidence. Trois domaines sur lesquels l'accent doit être porté sont dégagés : les opportunités d'emploi, les soins de santé et l'éducation. Adoption du Programme d'action de Copenhague.

1985-1995 RENFORCEMENT DES ORGANISMES EN FAVEUR DES FEMMES ET APPARITION DE DEUX NOUVEAUX CONCEPTS : AUTONOMISATION ET INTÉGRATION TRANSVERSALE DU GENRE

ONU	1985 Conférence mondiale pour le suivi et l'examen des réalisations de la Décennie des Nations Unies pour la femme (Nairobi) À Nairobi, il est démontré que les progrès bénéficient seulement à un certain nombre de femmes. Les gouvernements sont encouragés à trouver de nouveaux champs d'action pour garantir la réalisation des objectifs de paix, de développement et d'égalité. Trois grandes catégories de mesures sont établies. Elles portent notamment sur l'égalité en termes de participation sociale et sur l'égalité dans la vie politique et la prise de décision.
ONU	1993 Conférence mondiale sur les droits de l'homme (Vienne) Les droits des femmes sont placés au cœur même de l'agenda des droits humains. L'accent est mis sur la violence à l'égard des femmes.
ONU	1994 Conférence internationale sur la population et le développement (Le Caire) Nouvelle approche du développement, axée sur les personnes. Des questions telles que la réduction de la pauvreté et des inégalités entre hommes et femmes, entre générations et entre ethnies, la promotion de la santé et des droits reproductifs, ou encore l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, sont abordées.
ONU	1995 Sommet mondial pour le développement social Reconnaissance du rôle majeur des femmes dans la lutte contre la pauvreté.

ONU **1995 Quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing)**
La Conférence de Beijing sur les femmes, la plus grande jamais organisée par l'ONU en la matière, constitue un tournant pour l'Agenda du genre. Elle voit l'adoption, de manière unanime, du Programme d'action de Beijing (PAB) visant à garantir une amélioration de la situation de toutes les femmes sans exception. Le PAB définit douze domaines critiques, représentatifs des principaux obstacles au progrès des femmes, et identifie la portée des mesures que les gouvernements, l'ONU et la société civile doivent prendre pour que les droits humains des femmes deviennent une réalité. Pour la première fois, l'intégration transversale du genre et l'autonomisation des femmes sont érigées en stratégies.

AGENDA OMD ET EFFICACITÉ DE L'AIDE

UE **1997 Traité d'Amsterdam**
Référence à l'égalité entre les hommes et les femmes au travail.

ONU **2000 Déclaration du millénaire et Objectifs du millénaire pour le développement (OMD)**
OMD 3. Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. En 2005, une nouvelle cible est ajoutée à l'OMD 5 : « Rendre universel l'accès à la santé reproductive d'ici à 2015 ». Les OMD présentent plusieurs lacunes en matière de genre. Ils n'accordent pas une visibilité suffisante à la féminisation de la pauvreté, n'intègrent pas la lutte contre la violence faite aux femmes et abordent la santé maternelle sans intégrer la santé sexuelle et reproductive des femmes dans la perspective des droits. Ils ne font que survoler l'égalité des genres dans tous les domaines d'action des OMD sans en faire un levier de transformation et sans aborder les causes structurelles de l'inégalité.

ONU **2000 Résolution 1325 du Conseil de sécurité**
Les gouvernements sont priés d'intégrer l'approche genre dans les opérations de maintien de la paix.

UE **2000 Accord ACP-CE**
Les « pays en développement » sont encouragés à intégrer l'approche genre dans leurs politiques nationales.

UE **2000 Charte des droits fondamentaux de l'UE**
L'égalité entre hommes et femmes est érigée en principe fondamental.

UE **2004 Règlement relatif à la promotion de l'égalité des sexes dans la coopération au développement**
L'objectif est de favoriser l'intégration horizontale de l'analyse des questions de genre dans tous les domaines de la coopération au développement.

UE **2006 Consensus européen pour le développement**
Ce texte déclare que la promotion de l'égalité des sexes et des droits des femmes n'est pas seulement indispensable en soi, mais que c'est aussi un droit humain fondamental et une question de justice sociale.

ONU **Réunions de suivi des Conférences de Vienne, du Caire et de Beijing à cinq, dix et vingt ans**
Chacune de ces réunions a donné lieu à de nouveaux documents de consensus dans lesquels les gouvernements réaffirment et renforcent leurs engagements. Le processus de Beijing a mis en lumière les obstacles qu'il reste à surmonter et les nouveaux enjeux, notamment ceux qui ont trait à l'intégration de l'égalité des genres en tant que priorité horizontale dans le respect des Objectifs du millénaire pour le développement et du nouvel Agenda post-2015.

UE **2004 Boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre dans la coopération au développement de la CE**
Ce manuel fournit des recommandations essentielles pour faciliter l'intégration de la dimension de genre dans l'approche projet et dans l'approche sectorielle, en expliquant comment mettre en œuvre l'intégration transversale du genre (également appelée *mainstreaming de genre*), dans les programmes-pays et dans les différentes modalités de l'aide au développement.

UE **2006-2010 Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes**
Cette feuille de route met l'accent sur la nécessité d'améliorer la gouvernance et réaffirme la double approche de l'égalité qui consiste à prendre en compte la dimension de genre (promotion de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et activités politiques) tout en adoptant des mesures spécifiques. Le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes adopté lors du Conseil européen du printemps 2006 demande instamment aux États membres de mettre en œuvre l'approche genre.

UE **2007 Traité de Lisbonne**
Le principe de l'égalité des genres et son inclusion dans les politiques de l'UE est affirmé.

UE **2007 Communication « Égalité des genres et autonomisation des femmes dans les politiques de développement »**
À l'origine des plans d'action de l'UE pour l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.

OCDE/ CAD **Agenda pour l'efficacité de l'aide : Paris (2005), Accra (2008) et Busan (2011)**
Ce processus reconnaît que l'égalité entre les femmes et les hommes, le respect des droits humains et la viabilité environnementale sont des conditions essentielles pour obtenir des effets durables sur les conditions de vie et les perspectives des personnes en situation de pauvreté, femmes, hommes et enfants, même si, en termes de TG, la Déclaration de Paris s'avère nettement insuffisante. Dans le cadre des activités préparatoires du sommet d'Accra, plus de 200 organisations de défense des droits des femmes se sont réunies. À l'issue de leur rencontre, elles ont promulgué la Déclaration du Forum des femmes, un texte qui contient des recommandations concrètes afin de garantir l'intégration de l'approche genre dans la mise en œuvre de la Déclaration de Paris et qui propose des indicateurs de suivi pour rendre compte des progrès résultant de l'application de la TG. Le Programme d'action adopté à Accra lors du Troisième Forum de haut niveau sur l'efficacité de l'aide précise que « l'égalité homme-femme, le respect des droits de l'homme et la viabilité environnementale sont des facteurs qui conditionnent l'obtention d'effets durables sur les conditions de vie et les perspectives des pauvres, femmes, hommes et enfants ». Trois ans plus tard, le Quatrième Forum, tenu à Busan, a mis en exergue le fait que l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes sont essentielles pour obtenir des résultats en matière de développement.

UE **2010-2015 Plan d'action sur l'égalité des sexes et l'émancipation des femmes dans le cadre de la coopération au développement**
La TG fait l'objet d'une attention particulière dans toutes les politiques gouvernementales.

UE **2011-2020 Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes**
La gouvernance est renforcée en intégrant la dimension de genre dans tous les domaines d'action, y compris l'action extérieure de l'UE.

UE **2011 « Accroître l'impact de la politique de développement de l'UE : un programme pour le changement »**
Ce texte indique expressément que l'aide de l'UE doit être destinée en priorité aux secteurs qui jettent les bases d'une croissance inclusive et durable. Parmi ces secteurs, se trouve notamment la bonne gouvernance, un concept qui comprend le respect des droits humains, l'égalité des genres et la participation de la société civile.

ONU **2015 Déclaration politique à l'occasion du vingtième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (CSW59)**
L'application intégrale et effective de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing est reconnue comme étant essentielle pour mener à terme la réalisation des Objectifs de développement du millénaire et pour affronter les problèmes cruciaux qu'il reste à surmonter en abordant l'Agenda de développement post-2015 dans le cadre d'une démarche globale et porteuse de changement, en incluant notamment la réalisation de l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles dans les Objectifs de développement durable (ODD).

AGENDA POST-2015

ONU **Agenda pour le développement post-2015 et Objectifs de développement durable**
L'égalité entre les hommes et les femmes constitue un objectif spécifique et un socle transversal à tous les objectifs de l'Agenda.

UE **IIe Plan d'action de l'Union européenne sur l'égalité des sexes et l'émancipation des femmes dans le cadre de la coopération au développement (2015-2020)**
Trois piliers thématiques sont définis : l'intégrité physique et psychologique des filles et des femmes ; la promotion de leurs droits économiques et sociaux ; leur autonomisation et le renforcement de leur voix et de leur participation. Un quatrième pilier est ajouté, concernant le changement dans la culture institutionnelle.

3.2 COOPÉRATION ESPAGNOLE

Les actions mises en œuvre et les progrès réalisés dans l'institutionnalisation de l'approche genre font de **l'égalité entre les femmes et les hommes une marque d'identité de la coopération espagnole**, reconnue au niveau international, comme en témoigne l'examen par les pairs CAD/OCDE de 2011 (OCDE, 2012).

L'Espagne est aujourd'hui un acteur de référence dans les questions qui ont trait au genre. Les avancées législatives réalisées dans ce domaine sur le plan national et en matière de politique de développement en sont la principale raison, l'autre étant qu'elle est à l'heure actuelle **l'un des principaux donateurs dans les domaines liés à l'égalité des genres et aux droits des femmes**, notamment en Amérique latine.

Depuis 2005, la coopération espagnole affiche la ferme volonté d'œuvrer en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle a ainsi élevé **l'approche genre et développement au statut de priorité horizontale et sectorielle** dans son 2^e Plan directeur, en vertu duquel elle a adopté sa « Stratégie genre et développement », avant de réaffirmer son engagement dans ses 3^e et 4^e Plans directeurs. Le plan d'action « Femmes et construction de la paix » et le plan d'action sectoriel « Genre et développement » de l'AECID témoignent également de cette volonté.

Le 4^e Plan directeur franchit une nouvelle étape en intégrant la promotion des droits des femmes et l'égalité des genres aux orientations de la coopération espagnole pour la période 2013-2016. Il s'agit concrètement d'avancer vers une plus grande efficacité de l'aide au développement et vers le respect des droits économiques, politiques, sociaux et culturels des femmes, en associant l'intégration transversale du genre à des politiques spécifiques qui s'articulent autour de trois niveaux d'action :

1. ÉGALITÉ FORMELLE

- Adaptation des cadres juridiques des pays à la réglementation internationale en matière de genre, en particulier aux règles relatives aux droits politiques, économiques, sociaux et culturels, aux droits sexuels et reproductifs, en tenant compte de la situation de chaque pays.

2. ÉGALITÉ RÉELLE

- Promotion de politiques publiques en faveur de l'égalité des genres et de la cohésion sociale visant à renforcer la gouvernance, aussi bien au niveau national que local, ainsi que dans les processus d'intégration régionale.

3. ACTIONS CIBLÉES POUR L'AUTONOMISATION DES FEMMES

- Renforcement des organisations féministes et des associations de femmes de la société civile, lesquelles peuvent exercer un effet d'entraînement susceptible de faciliter l'accès des femmes à la pleine citoyenneté et d'améliorer la qualité et l'efficacité de l'aide.
- Définition de lignes d'action spécifiques pour lutter contre toutes les formes de violence et de discrimination à l'égard des femmes et des filles, en accordant une attention particulière aux situations extrêmement difficiles, comme la traite des femmes, l'exploitation sexuelle ou encore la mutilation génitale féminine et ses conséquences, et en mettant également l'accent sur les conditions de discrimination et de vulnérabilité auxquelles se trouvent confrontées les femmes dans le monde de l'économie et du travail (secteur des soins à la personne ou du travail domestique, économie informelle, situation des femmes en milieu rural, plus particulièrement).

En outre, la **Stratégie genre et développement de la coopération espagnole** (MAEC, 2007) établit des règles spécifiques pour l'intégration transversale du genre dans toutes ses actions. De même, les différentes stratégies sectorielles de la coopération espagnole contiennent des recommandations à appliquer dans chaque secteur.

L'AECID a elle-même adopté en 2010 un **plan d'action sectoriel Genre et développement**, dans lequel elle définit **cinq axes de travail stratégiques** :

- participation sociale et politique ;
- lutte contre la violence faite aux femmes ;
- droits sexuels et reproductifs ;
- femmes et construction de la paix ;
- droits économiques et conditions de travail.

Elle articule son action autour de **deux axes de renforcement institutionnel** :

- l'intégration transversale du genre ;
- l'institutionnalisation de l'approche genre.

Ce plan distingue deux grands volets d'action pour appliquer de manière efficace **l'intégration transversale du genre au sein de l'AECID** :

- planification et programmation en tenant compte de l'approche genre, et
- intégration de l'approche genre dans les différentes unités de l'AECID.



RECOMMANDATIONS POUR LES PROCESSUS DE PLANIFICATION

Comme il est expliqué de manière générale dans le manuel de l'AECID pour la planification et le suivi de la gestion axée sur les résultats du développement (*Manual de Planificación y Seguimiento de Gestión para Resultados de Desarrollo*, AECID, 2015), les stratégies, programmes et interventions de l'AECID sont formulés suivant un **cycle de gestion**, sans lequel il est impossible d'atteindre les objectifs escomptés et de vérifier leur degré de réalisation :



Pour sa **planification stratégique géographique**, la coopération espagnole s'appuie sur le **cadre de partenariat pays (CPP)**, un outil qui permet de faire converger les efforts de toutes les parties prenantes en vue de l'obtention de résultats de développement définis par le pays bénéficiaire lui-même dans le cadre d'un dialogue. De son côté, l'AECID articule son travail avec les pays partenaires autour du **programme-pays**, instrument de référence qui lui permet de préciser les modalités de son intervention pour chacun des résultats définis dans le CPP, en fixant de manière générale et pour une période de trois à six ans les recommandations et les stratégies à suivre ainsi que les objectifs à remplir. Étant donné que le programme-pays découle du CPP, il a la même durée que celui-ci.

Dans ce chapitre, vous trouverez des recommandations qui vous seront d'une grande utilité pour appliquer l'intégration transversale du genre (TG) dans votre planification stratégique³, sur la base d'un modèle conceptuel commun : la **chaîne de résultats**. La chaîne de résultats, ou cadre logique, permet d'établir les relations entre les résultats souhaités, les actions à réaliser et les ressources disponibles pour y parvenir.

Il est important de préciser que la TG ne peut être appréhendée comme une question purement technique, qui peut être résolue en introduisant quelques changements dans les indicateurs, les matrices et les résultats. Elle doit être présente à tous les niveaux de la chaîne de résultats :

NIVEAU 1 : RÉSULTATS DE DÉVELOPPEMENT	CPP
Modification des conditions de vie des femmes et des hommes. Contribution à la réalisation de l'égalité hommes-femmes et garantie des droits des femmes.	
NIVEAU 2 : RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES	CPP
Progrès réalisés en matière d'égalité hommes-femmes.	
NIVEAU 3 : RÉSULTATS DIRECTS (PRODUITS)	PROGRAMME-PAYS
Biens, services ou renforcement des capacités requises pour avancer vers l'égalité hommes-femmes.	
NIVEAU 4 : ACTIVITÉS	INTERVENTIONS
Actions ciblées sur l'autonomisation des femmes et la défense de leurs droits.	
NIVEAU 5 : RESSOURCES	INTERVENTIONS
Prévision de ressources financières et de ressources humaines spécialisées pour mettre en œuvre des actions spécifiques et appliquer la TG.	

Afin d'évaluer quels sont les efforts que devra réaliser l'AECID (au siège et sur le terrain) à chaque niveau pour appliquer la TG aux moments-clés du cycle de planification, il est essentiel d'analyser la situation de départ et de connaître les capacités réelles dont nous disposons. Une réflexion collective engagée par toutes les équipes peut aider l'Unité genre du siège et les expert(e)s/points focaux genre présents sur le terrain à dresser un état des lieux en identifiant les soutiens, les réticences, les points d'entrée et les conditions de faisabilité, les secteurs présentant un potentiel qui peut être renforcé, etc.

Vous allez intégrer le genre de manière transversale dans vos processus de planification. N'oubliez pas que :

- » Ce n'est pas parce que le genre constitue un secteur prioritaire de votre projet que l'approche genre est correctement et directement prise en compte dans la planification stratégique. L'intégration transversale du genre reste nécessaire.
- » Les questions proposées dans ce chapitre s'inspirent essentiellement du manuel pour la mise en place, le suivi et l'évaluation de cadres de partenariats pays, publié par le ministère espagnol des Affaires étrangères et de la Coopération (*Manual para el establecimiento, seguimiento y evaluación de Marcos de Asociación País, MAEC, 2013*). Elles sont énoncées à titre indicatif et vous n'êtes pas tenu de répondre à chacune d'entre elles.
- » Ce chapitre ne prétend pas apporter des réponses uniques et automatiques à tous les problèmes que pose la TG. Les questions proposées sont davantage une invitation à la réflexion : avez-vous pris en compte la TG dans chacune des phases d'élaboration des documents de planification ? Elles ont pour but de vous aider à combler les lacunes identifiées et à intégrer la « culture de la transversalité » dans votre travail quotidien.
- » Si votre réponse à l'une des questions est négative (⊗), cela veut dire que si vous êtes dans un processus d'élaboration (rédaction d'une note conceptuelle dans le cadre d'un CPP, par exemple), vous devez insister sur le point concerné; si vous êtes dans un processus d'évaluation, il s'agit d'une recommandation d'amélioration qu'il faudra apporter.
- » La dimension de genre varie en fonction des contextes géographiques. Vous devez donc interpréter les questions proposées et les adapter à la réalité et au contexte de chaque pays.
- » Il est indispensable de s'assurer le concours du point focal genre (au siège : Unité genre, Département Coopération sectorielle ; sur le terrain : responsable genre du BTC). Cette personne aura pour mission de vérifier que la TG a effectivement été appliquée dans chacune des phases des processus de planification.

4.1 CADRE DE PARTENARIAT PAYS (CPP)

Comme nous l'avons déjà indiqué, le cadre de partenariat pays (CPP) est une stratégie commune de partenariat à l'échelle pays qui poursuit la réalisation d'ambitions et d'objectifs communs de développement humain et d'éradication de la pauvreté. Le CPP doit intégrer les priorités transversales de l'agenda pour l'efficacité de l'aide.

OUTILS DE LA COOPÉRATION ESPAGNOLE

Manuel élaboré par le ministère espagnol des Affaires étrangères et de la Coopération pour la mise en place, le suivi et l'évaluation de cadres de partenariats pays (*Manual para el establecimiento, seguimiento y evaluación de Marcos de Asociación País, MAEC, 2013*), y compris son annexe 2, contenant des « Recommandations pour l'intégration des priorités transversales : droits humains, genre et développement, diversités et durabilité environnementale ».

RECOMMANDATIONS POUR LA TG

LISTES DE VÉRIFICATION

Le manuel du MAEC doit constituer votre principal outil de travail. Les listes de vérification proposées dans les pages suivantes vous permettront de vérifier qu'à chacune des étapes vous avez correctement appliqué la TG, conformément aux instructions contenues dans ce manuel et dans son annexe 2. Nous vous recommandons une double utilisation de ces listes :

- Au début de chaque étape : elles vous aideront à vous poser les bonnes questions et à vous assurer que vous prenez en compte le « regard genre » (n'oubliez pas que ces listes ont un caractère indicatif et non exhaustif).
- Au terme de la préparation de chacune des phases/étapes : elles vous permettront de vérifier que vous avez correctement pris en compte la TG et, si nécessaire, d'améliorer les aspects qui vous semblent poser des problèmes.



LISTE DE VÉRIFICATION

PHASE I. MISE EN PLACE. ÉTAPE 0. NOTE CONCEPTUELLE

CONSTITUTION DU GROUPE STABLE DE COORDINATION (GSC)

- | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
| Est-ce que l'expert(e) genre du BTC fait partie du GSC ? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Est-ce que les acteurs de la coopération espagnole susceptibles d'apporter une valeur ajoutée genre ont été identifiés ? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La TG figure-t-elle dans les TDR du GSC ? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

ANALYSE DU CONTEXTE

- | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
| La situation des femmes et des filles dans le pays a-t-elle été rendue visible ? | | |
| Est-ce qu'il existe des données ventilées par sexe et une analyse de genre dans les différents domaines objet de l'analyse (économie, éducation, politique, santé, etc.) ? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

PLANS NATIONAUX DE DÉVELOPPEMENT ET PLANS SECTORIELS

- | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| Le cadre réglementaire national est-il analysé sous l'angle de l'égalité hommes-femmes ? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Le pays dispose-t-il des ressources suffisantes (économiques, humaines,...) pour mettre en place des lois et des plans en faveur de l'égalité ? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| L'impact différencié sur les femmes et les hommes a-t-il été pris en compte dans les différentes politiques sectorielles ? Des mesures spécifiques ont-elles été adoptées ? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Les politiques menées répondent-elles aux engagements internationaux pris par le pays en matière d'égalité des genres ? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

ACTION DE LA COOPÉRATION ESPAGNOLE DANS LE PAYS

- | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| Toutes les interventions en matière de genre bénéficiant du soutien de la coopération espagnole ont-elles été identifiées ? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|---|-------------------------------------|--------------------------|

ZONES GÉOGRAPHIQUES ET AXES D'INTERVENTION DANS CHAQUE ZONE

- | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
| La coopération espagnole intervient-elle dans les zones du pays où les droits des femmes sont les plus bafoués ? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|--|-------------------------------------|--------------------------|

COORDINATION DES ACTEURS DE LA COOPÉRATION ESPAGNOLE

- | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
| Tous les acteurs travaillant sur les questions de genre ont-ils été identifiés ? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Existe-t-il dans le pays des enceintes de coordination pour l'égalité des genres, par exemple des réunions ou groupes de donateurs ? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

ÉVALUATIONS DISPONIBLES

- | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
| Les évaluations disponibles comprennent-elles une analyse de l'impact de genre ? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Une évaluation spécifique dans le domaine du genre a-t-elle été réalisée ? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

ANALYSE SWOT

- | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| L'analyse SWOT inclut-elle l'analyse de genre ? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|---|-------------------------------------|--------------------------|

DIALOGUE AVEC LE PAYS PARTENAIRE

L'institution gouvernementale compétente en matière d'égalité des genres a-t-elle été identifiée ?

Les organisations de la société civile engagées dans ce domaine ont-elles été identifiées ?

Existe-t-il des espaces communs de dialogue ? (tables de concertation sectorielles,...)

VISION D'AVENIR : QUELLE EST NOTRE AMBITION ?

Les défis que doit relever le pays pour atteindre l'égalité hommes-femmes dans tous les secteurs de développement ont-ils été identifiés ?

Les progrès de l'AECID et d'autres donateurs en matière de genre et de TG, ainsi que les enjeux auxquels ils se trouvent confrontés, ont-ils été identifiés ?

PLAN DE TRAVAIL

A-t-il été prévu de tenir des réunions avec des organisations et des institutions spécialisées dans les questions de genre ?

LISTE DE VÉRIFICATION**PHASE I. ÉTAPE 1. ANALYSE****APPROPRIATION DÉMOCRATIQUE**

Concernant les institutions gouvernementales du pays partenaire compétentes en matière d'égalité et conformément aux informations contenues dans la note conceptuelle, est-ce que leur degré de participation à l'élaboration de politiques et programmes de développement et de lutte contre la pauvreté ou d'autres politiques, est analysé ?

Les organisations de la société civile, en particulier les associations de femmes et les organisations féministes, sont-elles activement impliquées ?

ALIGNEMENT ET QUALITÉ DU DIALOGUE SUR LES POLITIQUES AVEC LE PAYS PARTENAIRE

Les autorités du pays sont-elles réceptives et disposées à inscrire l'égalité des genres à leur agenda ?

L'institution gouvernementale compétente en matière d'égalité des genres participe-t-elle activement au processus ?

Œuvre-t-elle au renforcement des capacités des organisations de la société civile, en particulier des associations de femmes et des organisations féministes ?

Si la réponse aux deux questions précédentes est non : Les obstacles à cette participation ont-ils été identifiés ?

Des mesures ont-elles été prises pour améliorer cette participation ?

UTILISATION DES SYSTÈMES NATIONAUX

Dispose-t-on de données ventilées par sexe (statistiques officielles, principalement) ?

Dispose-t-on d'informations relatives à d'autres variables donnant lieu à des doubles ou triples discriminations (âge, handicap, orientation sexuelle, race ou ethnique, etc.) ?

A-t-on utilisé d'autres sources (rapports sur les droits humains, OMD, rapports CEDAW, etc.)

HARMONISATION ENTRE DONATEURS

A-t-on analysé le travail d'autres donateurs internationaux finançant des projets genre ?

A-t-on analysé le travail d'organismes multilatéraux (ONU Femmes, FNUAP, PNUD, etc.) ?

S'appuie-t-on sur des réunions inter-agences ou de donateurs finançant des projets genre ?

FORUMS D'HARMONISATION NATIONAUX ET RÉGIONAUX

La coopération espagnole participe-t-elle à la table de concertation sectorielle genre ?

A-t-elle dirigé ou dirige-t-elle des tables de concertation sectorielles ?

Des points faibles ont-ils été identifiés ? Lesquels ?

PROGRAMMES RÉGIONAUX

A-t-on analysé la manière dont la question de l'égalité des genres a été intégrée aux programmes régionaux existants ?

AVANTAGE COMPARATIF

A-t-on analysé la plus-value que représente l'intégration du genre comme priorité transversale de la coopération espagnole ?

LISTE DE VÉRIFICATION**PHASE I. ÉTAPE 2. DÉCISIONS STRATÉGIQUES****ORIENTATIONS STRATÉGIQUES (CONCENTRATION SECTORIELLE ET RETRAIT)**

Est-ce que la TG fait partie des orientations stratégiques ?

PROGRAMMATION CONJOINTE, COOPÉRATION DÉLÉGUÉE, AIDE PROGRAMME ET AIDE MULTILATÉRALE

Les actions des donateurs s'appuient-elles sur des diagnostics genre communs ?

A-t-on tenu compte des normes internationales pour travailler sur les questions de genre dans le pays ?

Prévoit-on une coopération avec des organismes multilatéraux spécialisés dans les questions de genre (p.ex. ONU Femmes) ?

La TG est-elle prise en compte dans les interventions mises en œuvre par d'autres organismes et auxquelles nous apportons notre soutien ?

CADRE DE RÉSULTATS

La formulation des résultats permet-elle de montrer les effets positifs en termes d'égalité des genres ?

A-t-on inclus la TG dans la définition des indicateurs et l'identification de la situation de départ ?

A-t-on inclus des interventions de la coopération espagnole ayant pour objet la promotion de l'égalité des genres ?





LISTE DE VÉRIFICATION

PHASE I. ÉTAPE 3. STRATÉGIES DE PARTENARIAT

RESSOURCES

Un budget minimum a-t-il été alloué pour garantir la TG ?



COHÉRENCE DES POLITIQUES

Y-a-t-il dans le pays un acteur espagnol dont les actions portent atteinte aux droits des femmes et des filles ?



SYSTÈME DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Dispose-t-on de données ventilées par sexe et d'une analyse de genre adaptée permettant de savoir dans quelle mesure la coopération espagnole contribue à l'égalité des genres et à la défense des droits des femmes ?



Les organisations spécialisées dans les questions de genre et impliquées dans les étapes précédentes, qu'elles soient gouvernementales ou issues de la société civile, continuent-elles de participer au processus ?



REDDITION MUTUELLE DE COMPTES

L'information fournie fait-elle référence aux progrès réalisés en matière d'égalité des genres et de défense des droits des femmes ?



Les organisations les plus importantes du pays partenaire qui travaillent sur les questions de genre, qu'elles soient gouvernementales ou issues de la société civile, participent-elles au processus ?



PHASE 2. MISE EN OEUVRE, SUIVI ET ÉVALUATION

 Se reporter aux recommandations du chapitre 5 : « Recommandations générales pour les interventions de l'AECID ».

4.2 PROGRAMME-PAYS DE L'AECID

Comme nous l'avons déjà indiqué, le programme-pays constitue le principal instrument de programmation stratégique géographique de l'AECID. Élaboré à partir des recommandations du cadre de partenariat pays, il constitue la base du travail avec les pays partenaires.

Le programme-pays est l'outil de référence pour définir les interventions à mettre en œuvre dans un pays. Une fois celui-ci approuvé, les ressources mobilisées par l'AECID doivent avoir pour principal objectif d'obtenir les résultats qui y sont définis.

Le programme-pays est étroitement lié au CPP tant en termes de contenu que de durée. Ces deux instruments couvrent une même période, qui est celle établie dans le CPP. Le contenu du programme-pays précise les actions que doit réaliser l'AECID pour atteindre chacun des objectifs définis dans le CPP.

Dans la phase de planification, il est fondamental d'appliquer la TG afin de garantir une stratégie d'action viable. Vous devez :

- donner la possibilité d'intégrer ou de renforcer l'approche genre et développement⁴ ;
- incorporer des éléments spécifiques de genre au cadre de gestion axée sur les résultats de développement, en particulier pour les produits et leurs indicateurs ;
- faire appel aux expert(e)s genre des UCE (Unités de coopération à l'étranger) ou, en leur absence, au point focal ; un rôle de leadership doit par ailleurs être attribué à l'Unité de genre du siège dans le processus de révision.

Le programme-pays se compose essentiellement d'un cadre de résultats et d'un texte. Ce texte doit résumer les grandes lignes de la position stratégique définie dans le CPP, les principaux aspects du programme de coopération de l'AECID dans le pays concerné et les risques susceptibles de menacer la réalisation des objectifs.



RECOMMANDATIONS POUR LA TG

Nous vous proposons ici une liste de vérification qui vous sera utile pour élaborer le cadre de résultats et rédiger le texte du programme-pays. Elle vous permettra de vérifier que vous avez correctement pris en compte la TG. Il est en outre fortement conseillé d'inclure dans le texte un paragraphe spécialement consacré à la manière générale dont va s'articuler la TG dans le programme-pays.

**LISTE DE VÉRIFICATION****ÉLABORATION DU CADRE DE RÉSULTATS**

Est-ce que des produits contribuant à l'égalité hommes-femmes apparaissent dans le cadre de résultats ?

Des indicateurs de genre⁵ associés aux produits ont-ils été prévus ?

Des ressources (économiques et humaines spécialisées) ont-elles été prévues pour garantir la TG ?

Les principaux risques ou menaces⁶ susceptibles de freiner les progrès vers l'égalité des genres ont-ils été identifiés ?

Serait-il possible de minimiser l'impact de ces risques ou menaces ou de réduire la probabilité qu'ils se matérialisent ?

Sinon, de nouveaux produits ou actions sont-ils envisagés ?

Ou bien est-ce que le cadre de résultats a été modifié en fonction de ces circonstances ?

RÉDACTION DU TEXTE

L'information la plus importante du diagnostic genre réalisé dans le cadre du CPP a-t-elle été prise en compte ?

A-t-on identifié les causes qui limitent la participation des femmes aux différents espaces de décision ainsi que les raisons pour lesquelles elles ne tirent pas bénéfice des actions de développement ?

La TG a-t-elle été réellement intégrée au niveau des produits dans les secteurs prioritaires⁷ ?

Si oui, les données ventilées par sexe ont-elles été analysées ?

Qu'en est-il d'autres variables tels que l'âge, l'ethnie ou la race, l'orientation sexuelle, etc. ?

Les principaux risques et menaces qui pèsent sur l'égalité des genres ont-ils été analysés ?

Le travail réalisé par d'autres donateurs en matière de genre et développement a-t-il été analysé en vue d'une éventuelle harmonisation entre les actions et objectifs de développement dans le domaine du genre, les actions spécifiques et la TG ?

Des espaces de travail conjoint en matière de TG ont-ils été encouragés et mis en place avec d'autres donateurs, les gouvernements nationaux et locaux, les organisations de la société civile dans le pays, les partenaires de l'AECID ?

A-t-on garanti la participation aux processus de dialogue et de coordination des institutions gouvernementales compétentes en matière d'égalité des genres et des organisations de la société civile, en particulier les associations de femmes et les organisations féministes ?

Un système de suivi a-t-il été établi pour vérifier le degré de réalisation des résultats en matière de réduction des inégalités de genre et d'autonomisation des femmes ?

L'impact de genre a-t-il été inclus dans les évaluations prévues ?

NOTES PERSONNELLES



RECOMMANDATIONS
GÉNÉRALES POUR
LES INTERVENTIONS
DE L'AECID



RÉFLEXIONS PRÉALABLES

Si l'on part du principe qu'**aucune action n'est neutre en termes de genre**, l'intégration transversale du genre (TG) dans chaque instrument exige de tenir compte des différents impacts (positifs ou négatifs) des interventions⁸ sur la vie des femmes, des hommes, des filles et des garçons ainsi que sur l'exercice par toutes et tous de leurs droits.

Avant d'intégrer le genre de manière transversale dans les différentes étapes du cycle de gestion des interventions, vous devez donc garder à l'esprit que :

- ✓ Les questions sont énoncées à titre indicatif et vous n'êtes donc pas tenu d'y répondre à toutes sans exception. Les questions relatives à la phase de formulation sont de deux types : d'une part, des « questions-clés », qui portent sur les aspects qu'il faut nécessairement prendre en compte afin de garantir l'intégration transversale du genre, d'autre part, des questions complémentaires qui permettent d'approfondir l'analyse.
- ✓ Ce chapitre ne prétend pas apporter des réponses uniques et automatiques à tous les problèmes que pose la TG. Les questions proposées sont davantage une invitation à la réflexion : avez-vous correctement pris en compte la TG et intégrez-vous la « culture de la transversalité » dans votre travail quotidien ? Vous trouverez ici des recommandations et des suggestions d'amélioration, mais nous n'avons pas la prétention d'apporter des solutions toutes faites.
- ✓ Les listes de vérification de la première rubrique de la Boîte à outils (Outil 1), établies par secteurs (éducation, santé, croissance économique, etc.), vous permettront de compléter ces recommandations.
- ✓ La dimension de genre varie en fonction des contextes géographiques. Vous devez donc interpréter les questions proposées et les adapter à l'intervention concernée et au contexte qui l'entoure.
- ✓ Pour une intervention ou un projet d'action humanitaire ou d'éducation au développement, n'oubliez pas de vous référer au chapitre 7, qui contient des orientations et des questions ciblées pour ces deux domaines d'action.
- ✓ Si vous travaillez sur un instrument concret, veuillez consulter également le chapitre 6 du guide.
- ✓ Enfin, il convient de ne pas oublier que l'analyse de genre doit être mise en œuvre à toutes les étapes du cycle d'une intervention.



RECOMMANDATIONS POUR LA TG

PHASE 1 : FORMULATION ET ÉVALUATION

Vous trouverez ici des recommandations utiles pour la formulation et l'évaluation des interventions, qui vous permettront de garantir une application effective de la TG tout en respectant le format général proposé par l'AECID pour la formulation d'interventions axée sur les résultats (*Formato de base para la formulación de intervenciones AECID con orientación a resultados*).

INFORMATIONS GÉNÉRALES

CODES CAD :

CRS 13020	Soins de santé reproductive
CRS 1302000	Soins de santé reproductive
CRS 1302001	Appui à la prise en charge des victimes de violence de genre
CRS 1302002	Soins obstétricaux
CRS 1302003	Soins néonataux et périnataux
CRS 1516003	Lutte pour l'égalité des genres et promotion des droits des femmes
CRS 15180	Éradication des violences faites aux femmes et aux filles ⁹
CRS 1517000	Organisations et institutions œuvrant en faveur de l'égalité des genres
CSE 1517001	Participation sociale et politique des femmes
CSE 1517002	Lutte contre les violences de genre
CSE 1517003	Femmes et construction de la paix
CSE 1517004	Autonomisation économique des femmes
CSE 1517005	Renforcement institutionnel dans le domaine de l'égalité des genres

Les codes CSE sont des critères de classement destinés à un usage exclusivement interne à l'AECID (dans le cadre du projet d'intégration de l'information). Les informations officielles relatives à l'APD en matière de genre figurent sous les codes CRS 1516003, 13020 et 1517000.

MARQUEURS DE GENRE :

- Objectif principal (primaire) : l'égalité des genres constitue l'élément principal de l'intervention, tant au niveau de sa conception que des résultats qui en sont attendus, et cet objectif est établi de manière explicite. Il s'agit de répondre à la question suivante : « L'activité aurait-elle été réalisée sans cet objectif ? ».
- Objectif significatif (secondaire) : la finalité principale de l'activité est autre, même si la promotion de l'égalité des genres et la défense des droits des femmes et des filles sont prises en compte.
- Objectif non ciblé : l'intervention ne vise pas à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.



Pour de plus amples informations sur l'utilisation de ces marqueurs, vous pouvez consulter la Boîte à outils, Outil 3.

DOMAINE STRATÉGIQUE OU PROGRAMME DANS LEQUEL S'INSCRIT L'INTERVENTION

CADRE DE RÉSULTATS DU PROGRAMME :

- Pour évaluer si l'intervention obéit aux priorités établies dans le programme-pays, d'un point de vue sectoriel et/ou transversal, nous devons nous poser les questions suivantes :

QUESTIONS-CLÉS :

L'intervention contribue-t-elle à l'amélioration des conditions de vie des femmes et des filles ?

L'intervention contribue-t-elle à améliorer le travail ou l'attitude des institutions gouvernementales ou des organisations de la société civile responsables de l'égalité des genres et de la défense des droits humains ?

SI CE N'EST PAS LE CAS, NOUS POURRIONS RECOMMANDER OU INTRODUIRE LES AMÉLIORATIONS SUIVANTES :

- Inclure expressément certains résultats et prévoir des activités spécifiques visant à garantir les droits des femmes.
- Analyser dans quelle mesure il est possible d'impliquer davantage les institutions et les organisations de la société civile et mentionner spécifiquement cet aspect dans la formulation.

IL CONVIENT ÉGALEMENT DE VÉRIFIER SI :

L'intervention favorise l'adoption de politiques et d'accords ou la mise en place de services auparavant inexistantes, tous étant nécessaires à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

LIGNE D'ACTION PRINCIPALE DU PLAN DIRECTEUR À LAQUELLE EST RATTACHÉE L'INTERVENTION :

S'il s'agit d'une intervention spécifique en matière de genre ou contribuant en partie à la réalisation de l'orientation n° 5 du Plan directeur, elle pourra être classée dans l'une des lignes d'action suivantes :

ÉGALITÉ FORMELLE	Adaptation des cadres juridiques des pays à la réglementation internationale en matière de genre, en particulier aux règles relatives aux droits politiques, économiques, sociaux et culturels, aux droits sexuels et reproductifs, en tenant compte de la situation de chaque pays.
ÉGALITÉ RÉELLE	Promotion de politiques publiques en faveur de l'égalité des genres et de la cohésion sociale visant à renforcer la gouvernance, aussi bien au niveau national que local, ainsi que dans les processus d'intégration régionale.
ACTIONS CIBLÉES POUR L'AUTONOMISATION DES FEMMES	Renforcement des organisations féministes et des associations de femmes de la société civile, lesquelles peuvent exercer un effet d'entraînement susceptible de faciliter l'accès des femmes à la pleine citoyenneté et d'améliorer la qualité et l'efficacité de l'aide. Définition de lignes d'action spécifiques pour lutter contre toutes les formes de violence et de discrimination à l'égard des femmes et des filles, en accordant une attention particulière aux situations extrêmement difficiles, comme la traite des femmes, l'exploitation sexuelle ou encore la mutilation génitale féminine et ses conséquences, et en mettant également l'accent sur les conditions de discrimination et de vulnérabilité auxquelles se trouvent confrontées les femmes dans l'économie et le monde du travail (secteur des soins à la personne ou du travail domestique, économie informelle, situation des femmes en milieu rural, plus particulièrement).

CRITÈRES RELATIFS À L'EFFICACITÉ DE L'AIDE

Voir 4.1. « Cadre de partenariat pays ».

IDENTIFICATION

PERSONNES BÉNÉFICIAIRES FINALES DE L'INTERVENTION / PERSONNES DESTINATAIRES DIRECTES ET AUTRES ACTEURS IMPLIQUÉS :

QUESTIONS-CLÉS :

La description de la population bénéficiaire comporte-t-elle des données ventilées par sexe ?

La participation réelle et effective des femmes aux activités prévues dans le cadre de l'intervention est-elle garantie ?

La complémentarité avec d'autres acteurs / instruments en faveur de l'égalité des genres a-t-elle été analysée ?

SI CE N'EST PAS LE CAS, NOUS POURRIONS RECOMMANDER OU INTRODUIRE LES AMÉLIORATIONS SUIVANTES :

- Décrire de manière aussi détaillée que possible les réalités et problèmes différents auxquels se trouvent confrontés les hommes et les femmes.
- En l'absence de statistiques officielles, consulter d'autres sources d'information (rapports d'organisations de la société civile ou d'organismes internationaux, comme le PNUD ou ONU Femmes).
- Les femmes ne s'exprimant pas toujours en toute liberté dans les espaces mixtes, il peut être intéressant de prévoir des espaces qui leur soient exclusivement réservés (individuellement et/ou collectivement) afin de garantir une participation plus active de leur part, mieux adaptée au temps dont elles disposent.

IL CONVIENT ÉGALEMENT DE VÉRIFIER SI :

- L'on a considéré que les femmes constituent un groupe homogène en soi, avec des intérêts et des besoins communs ou si, au contraire, il convient de prendre en compte les particularités de chacune (statut social, état civil, âge ou origine ethnique).
- L'on a identifié d'autres acteurs éventuellement impliqués et dont les intérêts en matière de genre n'ont pas été explicitement formulés.

PROBLÉMATIQUE ET AUTRES SOLUTIONS ENVISAGÉES :

QUESTIONS-CLÉS :

Les femmes sont-elles plus directement concernées par les problèmes identifiés que les hommes ?

Le cadre juridique national existant en matière d'égalité des genres et les engagements politiques internationaux souscrits dans ce domaine par le pays ont-ils été décrits ?¹⁰

A-t-on accordé un poids suffisant aux critères associés à l'égalité des genres dans l'étude d'autres solutions envisageables ?

SI CE N'EST PAS LE CAS, NOUS POURRIONS RECOMMANDER OU INTRODUIRE LES AMÉLIORATIONS SUIVANTES :

- Réaliser une analyse du contexte économique, social et politique afin de voir dans quelle mesure les femmes et les filles sont concernées par ces difficultés, pourquoi elles sont pour elles un problème, et comment sont garantis leurs droits dans le pays et/ou zone objet de l'intervention.
- Vérifier si les solutions envisagées tiennent compte des intérêts et des priorités des femmes et des hommes.
- S'assurer que les femmes ou, le cas échéant, des organisations qui représentent leurs intérêts, ont participé à la prise de décisions lors du choix de la stratégie d'intervention.

IL CONVIENT ÉGALEMENT DE VÉRIFIER SI :

L'on a pris en compte le fait que les femmes et les filles peuvent être victimes d'autres discriminations, liées notamment à la diversité sexuelle, à l'appartenance ethnique et religieuse, au lieu de naissance (milieu urbain/rural), à une situation de handicap, de migration, de déplacement, de refuge, etc.

LOGIQUE DE L'INTERVENTION

OBJECTIF GLOBAL :

QUESTIONS-CLÉS :

L'intervention répond-elle aux besoins stratégiques des femmes ?

SI CE N'EST PAS LE CAS, NOUS POURRIONS RECOMMANDER OU INTRODUIRE LES AMÉLIORATIONS SUIVANTES :

Reformuler l'objectif global de manière à y mentionner expressément comment l'on entend contribuer à améliorer et à garantir les droits des femmes.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES :

QUESTIONS-CLÉS :

Dans quelle mesure l'objectif spécifique pourrait-il contribuer à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes ?

Existe-t-il un objectif spécifique en matière de genre ?

SI CE N'EST PAS LE CAS, NOUS POURRIONS RECOMMANDER OU INTRODUIRE LES AMÉLIORATIONS SUIVANTES :

Inclure au minimum un objectif spécifique précisant de quelle manière l'intervention contribue à l'éradication des inégalités de genre.

IL CONVIENT ÉGALEMENT DE VÉRIFIER SI :

Les objectifs spécifiques sont cohérents et s'ils reflètent l'analyse de genre qui a été réalisée.

RÉSULTATS :

QUESTIONS-CLÉS :

Les résultats contribuent-ils à la réduction/éradication des inégalités entre les femmes et les hommes ?

Les résultats escomptés prévoient-ils une répartition équitable des bénéfices (économiques et sociaux) de l'intervention ?

SI CE N'EST PAS LE CAS, NOUS POURRIONS RECOMMANDER OU INTRODUIRE LES AMÉLIORATIONS SUIVANTES :

- Vérifier, en ce qui concerne la répartition des bénéfices de l'intervention, s'il a été tenu compte des rôles de genre et des responsabilités liées au genre.
- Examiner si les résultats ont des effets positifs aussi bien pour les femmes que pour les hommes et dans quelle proportion, et mentionner explicitement cet aspect dans la formulation des résultats.

IL CONVIENT ÉGALEMENT DE VÉRIFIER SI :

- Les résultats obtenus contribueront à sensibiliser les hommes et les garçons aux droits des femmes et des filles.
- Une réflexion a été menée sur les nouvelles compétences ou capacités dont ont besoin les titulaires de droits, d'obligations et de responsabilités pour exercer convenablement leurs fonctions et garantir l'égalité des genres.

ACTIVITÉS PRINCIPALES ET PROGRAMMATION :

QUESTIONS-CLÉS :

Les rôles de genre et la division sexuelle du travail ont-ils été pris en compte dans la planification des activités ?

Des actions spécifiques sont-elles prévues afin de modifier ces rôles et de favoriser la participation des femmes ?

Les activités contribuent-elles à renforcer les capacités des institutions œuvrant en faveur de l'égalité des genres ainsi que celles des organisations féministes et associations de femmes actives dans ce domaine ?

SI CE N'EST PAS LE CAS, NOUS POURRIONS RECOMMANDER OU INTRODUIRE LES AMÉLIORATIONS SUIVANTES :

- Rendre visibles les activités qui ne sont pas habituellement considérées comme du travail et qui sont réalisées par les femmes (par ex. tâches domestiques, soins aux personnes en perte d'autonomie, travaux pour la communauté).
- Identifier les différentes conséquences de la division sexuelle du travail pour les femmes et pour les hommes, ainsi que les problèmes et les besoins qui découlent des responsabilités et obligations quotidiennes des unes et des autres.
- Évaluer l'impact de l'intervention sur la charge de travail des femmes et des hommes et déterminer si celles-ci et ceux-ci disposeront du temps et de la flexibilité nécessaires pour réaliser les activités prévues dans le cadre du projet.
- Éviter de tenir pour acquis que certains projets ont un impact positif sur le statut des femmes dans une société donnée, simplement parce que ces dernières en sont les bénéficiaires ou qu'elles participent à la planification du projet.

IL CONVIENT ÉGALEMENT DE VÉRIFIER SI :

- Les activités entraînent une surcharge de travail pour les femmes.
- Les hommes et les garçons sont sensibilisés aux inégalités de genre et si leur implication, à titre individuel ou collectif, est encouragée dans le but d'en finir avec ces inégalités.
- Le projet contribue à la visibilité et à la valorisation du travail des femmes.
- Des activités communautaires ou d'autres stratégies sont prévues pour traiter les conflits découlant de la remise en cause des rôles traditionnellement attribués aux femmes et aux filles.
- Des organisations locales, en particulier des associations de femmes ou des organisations féministes, participent au projet.
- L'on a prévu des services de traduction ou l'aide de personnes compétentes pour faciliter la participation des femmes qui ne parlent pas espagnol.
- Les personnes chargées de l'exécution des activités ont reçu une formation en genre.

INDICATEURS, SOURCES DE VÉRIFICATION ET OBJECTIFS DE PERFORMANCE



Pour formuler et/ou évaluer ces différents aspects, voir la Boîte à outils, Outil 2 : « Indicateurs de genre ». Vous y trouverez des recommandations pour l'élaboration d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs, accompagnées d'exemples classés par thèmes.

RISQUES

QUESTIONS-CLÉS :

A-t-on tenu expressément compte des facteurs et autres conflits d'intérêt susceptibles de conditionner le succès de l'intervention et de réduire son impact positif en termes d'égalité des genres ?

SI CE N'EST PAS LE CAS, NOUS POURRIONS RECOMMANDER OU INTRODUIRE LES AMÉLIORATIONS SUIVANTES :

- Analyser les effets collatéraux négatifs que l'intervention pourrait provoquer ou accentuer en termes de garantie des droits des femmes.
- Identifier d'autres stratégies qui pourraient être envisagées pour éviter ces risques.

IL CONVIENT ÉGALEMENT DE VÉRIFIER SI :

Les facteurs qui peuvent favoriser ou empêcher la modification des relations de genre (Murguialday et al., 2008) ont fait l'objet d'une analyse spécifique. Par exemple :

- Facteurs de changement : mouvements de femmes reconnus et politiquement influents ; services sociaux permettant de réduire la charge de travail liée à la procréation que supportent les femmes ; rejet social et juridique des violences faites aux femmes ; formation des femmes en matière de droits et de formulation de demandes.
- Facteurs de résistance : restrictions légales et religieuses à la mobilité des femmes ; réforme agraire ne tenant pas compte du genre ; émigration masculine entraînant la prise en charge par les femmes de la subsistance de la famille ; droit de la famille empêchant les femmes d'administrer des biens ou de créer leur propre entreprise.

BUDGET ET PLAN DE FINANCEMENT

QUESTIONS-CLÉS :

Un budget a-t-il été prévu pour des actions spécifiques visant à favoriser la participation des femmes et à leur assurer un accès équitable aux bénéfices du projet ?

A-t-on une idée claire du pourcentage du budget total dont bénéficieront directement les femmes et les hommes ?

Le budget prévoit-il des actions de sensibilisation et de formation sur les questions de genre ?

Le budget prévoit-il l'embauche de personnel spécialisé en genre ?

SI CE N'EST PAS LE CAS, NOUS POURRIONS RECOMMANDER OU INTRODUIRE LES AMÉLIORATIONS SUIVANTES :

- Analyser précisément quelles seront les ressources du projet dont bénéficieront les femmes et celles dont bénéficieront les hommes.
- S'assurer qu'une enveloppe budgétaire suffisante est prévue pour les ressources destinées à renforcer les questions liées au genre.
- Rendre visible la contribution des femmes à la réalisation de l'intervention.

DURABILITÉ

QUESTIONS-CLÉS :

L'intervention prévoit-elle une stratégie de durabilité visant à renforcer les changements positifs obtenus, et permettant, par conséquent, d'avancer vers l'éradication des inégalités entre les femmes et les hommes, de promouvoir l'exercice des droits des femmes et d'améliorer le statut et la place de ces dernières dans le pays/zone objet de l'intervention.  

SI CE N'EST PAS LE CAS, NOUS POURRIONS RECOMMANDER OU INTRODUIRE LES AMÉLIORATIONS SUIVANTES :

- Définir des mesures spécifiques afin de minimiser les changements négatifs et de garantir la durabilité.
- Encourager les femmes et les hommes à s'approprier de manière équitable les bénéfices de l'intervention et contribuer de la sorte à en garantir la durabilité.
- Ne pas soutenir exclusivement le travail productif « visible » et éviter de laisser de côté d'autres secteurs de la société qui pourraient jouer un rôle majeur pour la durabilité et la viabilité de l'intervention.
- Rendre visible et valoriser le travail non rémunéré des femmes dans des activités pour lesquelles les hommes sont eux rémunérés, afin d'éviter qu'elles restent exclues de l'intervention et d'assurer la durabilité de celle-ci.

IL CONVIENT ÉGALEMENT DE VÉRIFIER SI :

- L'on a prévu de renforcer les capacités organisationnelles des femmes, à titre individuel ou collectif, afin d'accroître leurs chances de participer aux processus de prise de décisions et de promouvoir l'égalité de traitement et la garantie de leurs droits.
- L'intervention prévoit la promotion de politiques et de règles visant à combattre l'exclusion des femmes.

PHASES DE SUIVI ET D'ÉVALUATION :

Après la formulation ou l'évaluation d'une proposition d'intervention, il convient de garder « nos lunettes de genre » pendant le suivi et l'évaluation des projets.

Vous trouverez dans les pages suivantes des listes de questions qui vous permettront de mesurer, d'analyser et d'évaluer les conséquences et l'impact d'une intervention en termes d'égalité des genres. Vous n'êtes pas tenu de répondre à toutes les questions (ces listes sont proposées à titre indicatif) mais celles-ci vous aideront à déterminer la nature de l'impact de l'intervention.

IMPACT NÉGATIF	IMPACT NEUTRE	IMPACT POSITIF/TRANSFORMATEUR
Les inégalités de genre ont été renforcées pour atteindre les objectifs de développement fixés. Le recours à certaines règles, à certains rôles et stéréotypes aggrave les inégalités de genre.	Les règles, les rôles et les stéréotypes de genre ne changent pas, ni dans un sens positif ni dans un sens négatif, mais cette immobilité perpétue les causes des inégalités.	Les règles et les rôles évoluent ; le pouvoir, le contrôle des ressources et la prise de décision sont mieux répartis ; et le processus d'autonomisation des femmes est encouragé.

N'oubliez pas que les questions qui vous sont proposées sont conçues pour faciliter votre participation aux commissions de suivi des interventions ou pour vous aider à vérifier qu'une proposition de TDR d'évaluation tient compte de la dimension de genre.

Même si la plupart de ces questions sont des questions fermées (oui/non), le but n'est pas de simplement y répondre. Elles doivent vous aider à identifier les aspects sur lesquels vous devrez demander à l'entité ou organisation chargée de l'exécution du projet ou responsable de la présentation des TDR d'évaluation d'insister pour renforcer et garantir l'intégration transversale du genre (TG).

PHASE 2 : SUIVI

En vous aidant de la liste de vérification ci-dessous, vous pourrez identifier les aspects qu'il convient d'améliorer ou envisager des recommandations concrètes qui seront étudiées lors des réunions périodiques de suivi de l'AECID, au siège de l'Agence ou sur le terrain.

LISTE DE VÉRIFICATION

L'équipe chargée de l'intervention fait-elle preuve d'engagement en matière de TG ? A-t-elle les capacités suffisantes pour mettre en œuvre la TG ?	✓	✗
Dispose-t-on d'informations quantitatives et qualitatives permettant de connaître les progrès réalisés en matière de réduction des inégalités de genre ?	✓	✗
Le système de suivi comprend-il des indicateurs permettant de mesurer les progrès réalisés dans l'application de la TG ?	✓	✗
Comment la participation des femmes impacte-t-elle les relations entre les femmes et les hommes et les rôles des unes et des autres ?	✓	✗
Les hypothèses de départ et les premières informations collectées sur la situation particulière des hommes et des femmes, leurs besoins et leurs intérêts, sont-elles toujours valables ?	✓	✗
Est-ce que pendant l'exécution de l'intervention de nouveaux obstacles sont apparus, empêchant une participation équitable des femmes et des hommes à la distribution des ressources et des bénéfices ?	✓	✗
Si nécessaire, des modifications et des décisions stratégiques sont-elles envisagées pour obtenir les résultats escomptés en matière de genre ?	✓	✗
En termes de gestion, des mécanismes sont-ils prévus pour favoriser la participation active des organes nationaux chargés des questions d'égalité, celle des femmes et celle des organisations œuvrant en faveur de l'égalité des genres ?	✓	✗
Leurs contributions sont-elles prises en compte ?	✓	✗

PHASE 3 : ÉVALUATION

La gestion des évaluations de la coopération espagnole relève de la Division de l'évaluation des politiques de développement et de gestion de la connaissance (Secrétariat général de la coopération internationale au développement, MAEC). Toutefois, conformément à la politique d'évaluation de la coopération espagnole (*Política de Evaluación de la Cooperación Española, MAEC, 2013c*) et aux plans biennaux d'évaluation, il revient également à l'AECID d'effectuer des évaluations opérationnelles et des évaluations soumises à une réglementation spécifique.

Le 4^e Plan directeur et la politique d'évaluation de la coopération espagnole prévoient l'obligation d'intégrer de manière transversale dans les évaluations les questions liées au genre, aux droits humains, à l'environnement et à la diversité culturelle. Ces approches doivent être prises en compte dans toutes les évaluations, car les personnes possèdent en même temps différentes caractéristiques et identités. Il est d'ailleurs fréquent que les matériels et guides de référence traitent plusieurs de ces questions ensemble. Voilà pourquoi, nous vous proposons une série de questions qui vous permettront de vous assurer que le regard genre est effectivement présent à toutes les étapes des évaluations.

LISTE DE VÉRIFICATION

PHASE DE CONCEPTION ET DE RÉALISATION DE L'ÉVALUATION¹¹

JUSTIFICATION ET OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION

Est-il fait référence aux aspects essentiels liés aux droits humains, à l'égalité des genres et à la diversité culturelle qui doivent guider l'évaluation ?



ÉTAT DES LIEUX ET CONTEXTE

Les causes et les conséquences des inégalités de genre ont-elles fait l'objet d'une analyse ?



PORTÉE DE L'ÉVALUATION

Les organisations de la société civile, en particulier les organisations féministes et associations de femmes, et les organes chargés des questions d'égalité ont-ils été identifiés en tant qu'acteurs-clés ?



Les questions de l'évaluation tiennent-elles compte des principes d'égalité et de non-discrimination ?



Les questions de l'évaluation tiennent-elles compte de la manière dont les responsables de l'exécution du programme et les acteurs impliqués conçoivent l'égalité des genres, les droits humains et la diversité culturelle ?



QUESTIONS DE L'ÉVALUATION

PERTINENCE

L'intervention contribue-t-elle à la réalisation d'objectifs spécifiques en matière d'égalité des genres, de droits des peuples autochtones et d'autres droits humains ?



L'intervention s'inscrit-elle dans le cadre des engagements internationaux et nationaux en matière d'égalité ?



Les autorités du pays ou les institutions partenaires du programme/projet ont-elles particulièrement intérêt à tenir compte des approches ici mentionnées ?



Le problème que l'on souhaite résoudre a-t-il été clairement défini ?

Ce problème a-t-il un lien avec les droits humains, l'égalité des genres et l'interculturalité ?

A-t-on clairement et explicitement identifié les facteurs et les causes des inégalités ou des disparités que l'on se propose de corriger, de minimiser ou d'éradiquer ?

Des caractéristiques spécifiques comme le genre, l'origine ethnique ou nationale, l'âge ou toute autre variable ont-elles été identifiées chez la population cible ?

EFFICACITÉ

Les résultats répondent-ils aux besoins exprimés par la population bénéficiaire en fonction du sexe, de l'âge, de l'origine ethnique ou nationale ou de toute autre variable ?

Les indicateurs identifiés (qualitatifs et quantitatifs) permettent-ils de refléter les progrès en matière d'égalité des genres, de droits humains et de diversité culturelle ?

L'égalité des genres, les droits humains et la diversité culturelle sont-ils explicitement pris en compte dans les résultats escomptés ?

L'intervention a-t-elle subi des modifications et des adaptations suite à la mise en œuvre d'une approche intégrée ?

EFFICIENCE

Les femmes et les filles ont-elles eu accès aux produits et/ou services fournis dans le cadre de l'intervention ? Qu'en est-il du contrôle sur ces produits ou services ?

La contribution des femmes a-t-elle été quantifiée ou rendue visible (travail non rémunéré...) ?

DURABILITÉ

Dans quelle mesure les capacités mises en place favorisent-elles les progrès vers le plein respect des droits humains de l'ensemble de la population, sans discriminations fondées sur le sexe ou l'origine ethnique ?

De nouvelles capacités seraient-elles nécessaires ? Lesquelles ?

A-t-on contribué à la création de mécanismes de dialogue entre les titulaires de droits et d'obligations ?

IMPACT

À l'issue de l'intervention, quelles sont les capacités des titulaires de droits et de devoirs ?

A-t-on contribué à l'éradication des causes structurelles des inégalités de genre ?

A-t-on mis en place des mécanismes de coordination, de partenariat et de participation des parties prenantes ?

Dans quelle mesure les femmes, les filles, les garçons et les adolescent(e)s de différents lieux et ayant des origines ethniques diverses se sont-ils/elles approprié(e)s le programme/projet ?

Des modalités de participation (leadership) équitable ont-elles été favorisées ?

MÉTHODOLOGIE

VÉRIFICATION DE L'ÉVALUABILITÉ

Des données ventilées par sexe, origine ethnique ou nationale et âge ont-elles été intégrées dans le diagnostic initial ?

Dispose-t-on d'informations qualitatives sensibles au genre ?

La participation active de tous les acteurs impliqués (titulaires de droits, d'obligations et de responsabilités) est-elle garantie dans les phases d'exécution et d'évaluation ?

A-t-on tenu compte de la disponibilité de ces acteurs et des conditions dans lesquelles ils interviennent (p. ex. approche culturellement adaptée, prévision de traductions, personnel expérimenté, dans le cas de projets portant sur les violences faites aux femmes) ?

Des ressources destinées à la TG ont-elles été prévues pour les différentes étapes du projet (personnel suffisamment formé, financements) ?

AUTRES CONSIDÉRATIONS MÉTHODOLOGIQUES

A-t-on mis en œuvre des méthodes mixtes, participatives, inclusives et adaptées à certaines spécificités de la population impliquée (femmes ou filles subissant des violences, personnes déplacées en raison de conflits armés, personnes autochtones analphabètes ou monolingues, etc.) ?

CALENDRIER ET LIVRABLES

A-t-on tenu compte du temps nécessaire aux entretiens, aux réunions et aux groupes de travail, celui-ci devant permettre d'instaurer un climat de confiance et être adapté aux rythmes des conversations, en particulier avec les femmes victimes de violence de genre, les femmes autochtones ou les femmes afrodescendantes ?

Le contenu du rapport¹² se fonde-t-il sur des données ventilées par sexe, des informations qualitatives et quantitatives, des indicateurs de genre et des données de départ élaborées à partir d'une analyse de genre ?

PROFIL DE L'ÉQUIPE CHARGÉE DE L'ÉVALUATION

Dispose-t-on de professionnels possédant savoir et expérience dans les domaines de l'égalité des genres, des droits humains et de la diversité culturelle, ainsi que dans la mise en œuvre des engagements en matière de genre pris au niveau international et par la coopération espagnole ?

PHASE DE REDDITION DE COMPTES

Des actions spécifiques ou des mécanismes sont-ils prévus pour faciliter, au terme de l'intervention, la reddition de comptes en matière d'égalité des genres auprès des bénéficiaires et d'autres acteurs (partenaires et institutions locales) ? Par exemple : évaluations finales permettant de mesurer l'impact de genre.

Soutient-on le renforcement du mouvement féministe et des organisations de femmes afin de garantir l'indépendance et la disponibilité de ressources en vue de la reddition de comptes ?

Les indicateurs de progrès mesurent-ils les différences liées au genre qui peuvent apparaître dans les produits et les résultats ?

Le système de suivi a-t-il été conçu de sorte à pouvoir obtenir et stocker des données ventilées par sexe et des informations qualitatives sur la participation et la sensibilisation des femmes ainsi que sur l'accès de celles-ci aux ressources et leur capacité de contrôle sur ces ressources ?



RECOMMANDATIONS
SPÉCIFIQUES SELON
LES INSTRUMENTS
DE COOPÉRATION ET
LES PROCÉDURES
ADMINISTRATIVES

6.1 PROJETS ET CONVENTIONS AVEC LES ONGD

L'intégration transversale du genre (TG) est un élément-clé à prendre en compte dans l'évaluation de projets et de conventions, ainsi que dans les phases de suivi et d'évaluation.

OUTILS DE L'AECID DISPONIBLES

- *Instructions pour remplir en ligne le document de demande/formulation de projet à l'intention d'ONG de développement (ONGD).*
- *Manuel interne pour l'évaluation de projets d'ONGD (projets sans objectif spécifique).*
- *Manuel interne de gestion des subventions accordées aux ONGD.*

RECOMMANDATIONS POUR LA TG

Dans le cadre des appels à projets et conventions, vous trouverez dans ce guide :

- Au chapitre 5 « Recommandations générales pour les interventions de l'AECID », des questions qui peuvent vous aider à évaluer si la TG a été correctement intégrée dans la formulation d'un projet ou d'une convention ainsi qu'aux autres phases du cycle de gestion (suivi et évaluation).
- Dans les pages suivantes, des recommandations précises selon la spécificité de l'appel à projets/conventions, qui vous permettront de mieux comprendre les instructions du manuel d'évaluation.

PHASE D'ÉLABORATION DES APPELS À PROJETS ET CONVENTIONS

Tous les appels à projets et conventions doivent mentionner explicitement l'obligation de prendre en compte la TG :

« La préférence sera accordée aux propositions qui intègrent l'approche développement humain de manière transversale, tel qu'établi dans le Plan directeur, notamment le développement des capacités, l'approche fondée sur les droits, l'approche genre et développement, le développement durable, la gestion axée sur les résultats, l'approche inclusive, l'approche axée sur les processus et l'efficacité du développement. »¹³

PHASE D'ÉVALUATION (recommandations pour l'interprétation et l'application des principes du manuel d'évaluation)

- La TG est évaluée de manière quantitative et notée sur 70 points, 20 points relevant du BTC et 50 du service sectoriel concerné (rubrique 2.4 sur les priorités horizontales). Il est indispensable de lire la formulation dans son intégralité pour évaluer le degré d'application effective.

L'INTÉGRATION TRANSVERSALE EST EFFECTIVE (100% DES POINTS) LORSQUE :

Le projet contient une analyse du contexte sensible au genre.

Le projet prévoit des objectifs et des résultats quantifiables concernant l'impact de genre, les activités ciblées d'autonomisation des femmes et des indicateurs ventilés par sexe.

Il existe un impact positif, spécifique et quantifiable sur la situation des femmes et des filles : rapports de genre, rôles, accès aux ressources et contrôle sur celles-ci.

L'INTÉGRATION TRANSVERSALE EST SUPERFICIELLE (50% DES POINTS) LORSQUE :

Une analyse du contexte sensible au genre a été effectuée, mais elle n'est pas reflétée dans toutes les composantes de la matrice du cadre logique (objectifs, résultats, activités, indicateurs).

Les changements apportés ne sont pas suffisants pour assurer un impact positif et durable sur la situation des femmes et des filles, sur les rapports de genre et sur le système patriarcal, discriminatoire pour les femmes.

L'INTÉGRATION TRANSVERSALE EST INEXISTANTE OU N'A PAS ÉTÉ RÉALISÉE CORRECTEMENT (0% DES POINTS) LORSQUE :

Une analyse du contexte sensible au genre n'a pas été réalisée. Par conséquent, elle n'est pas reflétée dans les composantes de la matrice du cadre logique.

Il n'y a pas d'impact sur les rôles, les rôles et les rapports de genre.

Il y a atteint à l'un ou l'autre droit des femmes et des filles.

Les rôles, rôles et stéréotypes de genre utilisés renforcent les inégalités hommes-femmes.

- L'approche genre est l'un des aspects à prendre en compte à la rubrique 3.6 sur la faisabilité :

Approche genre : analyser dans quelle mesure la situation des femmes, leurs capacités, leur condition, le cadre juridique et les aspects culturels ayant un impact sur l'exercice de leurs droits ont été pris en compte dans la conception du projet. Prendre en compte le rôle des femmes et des hommes (productif, reproductif, communautaire) dans la conception des activités à réaliser.

- Indépendamment du personnel impliqué dans l'évaluation quantitative de la TG (personnel du BTC et du département de coopération sectorielle, principalement), toutes les personnes impliquées dans l'évaluation doivent analyser d'un point de vue qualitatif si l'approche genre a effectivement été prise en compte dans l'ensemble de la formulation. Ainsi, si des déficiences sont identifiées, des recommandations spécifiques doivent être envisagées dans l'évaluation qualitative.

- Un autre élément important concernant le genre est l'analyse de la complémentarité entre la coopération espagnole et les documents suivants :

PLAN DIRECTEUR ET PLANS ANNUELS

L'intervention répond-elle aux engagements du 4^e Plan directeur 2013-2016 relatifs à la promotion des droits des femmes et de la TG ?

L'intervention est-elle cohérente avec le Plan stratégique AECID 2014-2017 et la feuille de route, pour ce qui est de l'intégration de la TG dans toutes les interventions de coopération ?

CADRES DE PARTENARIAT, STRATÉGIES PAYS OU COMMISSIONS MIXTES

La proposition est-elle cohérente avec le contenu du CPP en ce qui concerne l'égalité des genres comme priorité sectorielle et la TG ?

S'il n'est pas fait référence à la TG dans le CCP, dans la stratégie pays et dans les commissions mixtes, est-ce que le projet/la convention prévoit des mesures spécifiques pour la TG qui puissent servir de point de départ pour une mise à jour de ces documents ?

STRATÉGIES ET PLANS SECTORIELS

Est-ce que le projet/la convention est cohérent(e) avec les axes prioritaires de la stratégie sectorielle « Genre et développement » de la coopération espagnole et avec le plan d'action sectoriel en matière de genre de l'AECID ? Avec les stratégies ou les plans d'action sectoriels correspondants ?¹⁴

Cette complémentarité a-t-elle été analysée suffisamment en détail ?

6.2 PROJETS D'INNOVATION POUR LE DÉVELOPPEMENT

La promotion du renforcement des capacités des femmes et de la pleine jouissance de leurs droits dans des domaines tels que la santé sexuelle et reproductive ou la violence de genre est l'un des axes thématiques prioritaires de l'appel à projets.

En outre, l'intégration réelle et effective des approches genre, environnement et droits humains est l'un des critères d'évaluation, de même que la complémentarité par rapport à la stratégie de genre de la coopération espagnole et le plan d'action sectoriel Genre et développement de l'AECID.



OUTILS DE L'AECID DISPONIBLES

- *Guide pour remplir le formulaire de demande de subvention.*
- *Manuel interne d'évaluation des actions de coopération au développement concernant la réalisation de projets d'innovation pour le développement (y compris l'annexe II sur l'intégration transversale des priorités horizontales).*



RECOMMANDATIONS POUR LA TG

Dans le cadre de l'appel à projets d'innovation pour le développement, vous trouverez dans ce guide :

- Au chapitre 5 (« Recommandations générales pour les interventions de l'AECID »), des questions qui peuvent vous aider à évaluer si la TG a été correctement prise en compte dans la formulation du projet ainsi qu'aux autres étapes du cycle de gestion (suivi et évaluation).
- Dans les pages suivantes, des recommandations précises liées à la spécificité de l'appel :
 - ✓ Il est indispensable que ces recommandations pour l'intégration transversale soient bien prises en compte lors de l'évaluation des formulaires et des instructions qui les accompagnent, sans quoi l'utilisation de la « liste de vérification » lors d'une évaluation n'aurait pas de sens.
 - ✓ Il n'est pas indispensable de répondre à toutes les questions.
 - ✓ Vous devez les adapter aux particularités de chaque projet. Elles ne prétendent pas apporter des réponses uniques ou automatiques à tous les problèmes que pose l'intégration transversale du genre.

- ✓ Elles sont davantage une invitation à réfléchir : la TG a-t-elle été correctement prise en compte ? Avez-vous intégré la « culture de la transversalité » dans votre travail quotidien.
- ✓ Les questions auxquelles vous répondez « non » sont révélatrices d'aspects qui doivent être renforcés et faire l'objet de recommandations afin d'améliorer la qualité du projet.



LISTE DE VÉRIFICATION

PRÉSENTATION DE L'ACTION INNOVANTE

Le projet pose-t-il un diagnostic de genre fondé sur l'examen des rôles, des besoins pratiques et stratégiques dans le cadre de la solution innovante présentée ?

Les femmes ont-elles été impliquées dans l'étape d'identification ?

L'impact de la solution innovante a-t-il été étudié en termes d'amélioration des conditions de vie des femmes et de la pleine jouissance de leurs droits ?

PRÉSENTATION DE LA PHASE PILOTE OU EXPÉRIMENTALE DE LA SOLUTION INNOVANTE

Les résultats de la phase pilote ont-ils favorisé les femmes en tant que titulaires de droits ?

Ont-ils contribué au renforcement des capacités des mécanismes d'égalité et des organisations de la société civile, en particulier les organisations féministes et les associations de femmes ?

MISE EN ŒUVRE DE LA SOLUTION INNOVANTE

Des actions spécifiques axées sur l'égalité des genres ont-elles été envisagées ? Une part du budget leur a-t-elle été consacrée ?

L'équipe ou l'institution/organisation chargée de la mise en œuvre de la solution innovante a-t-elle une formation spécifique ? Est-elle sensible au genre ? Si ce n'est pas le cas, des formations en matière de genre sont-elles prévues ? Dispose-t-elle d'une politique ou d'une stratégie d'égalité des genres ?

DÉMONSTRATION DE LA REPRODUCTIBILITÉ FUTURE À PLUS GRANDE ÉCHELLE

Des stratégies et des activités spécifiques ont-elles été prévues afin de renforcer les capacités des femmes, des organes chargés des questions d'égalité et des organisations de la société civile, en particulier les organisations féministes et les associations de femmes ?

A-t-on identifié d'éventuels obstacles liés au genre ? Si c'est le cas, des stratégies ont-elles été définies ?

6.3 OPÉRATIONS DU FONDS DE COOPÉRATION POUR L'EAU ET L'ASSAINISSEMENT EN AMÉRIQUE LATINE ET DANS LES CARAÏBES

Toute réflexion sur la gestion de l'eau sous l'angle du genre implique de :

- revoir les rôles et les responsabilités des femmes et des hommes dans la réalisation du droit humain à l'eau potable et à l'assainissement ;
- reconnaître les connaissances et les limitations des unes et des autres en ce qui concerne le contrôle des ressources et que soient étudiés les rapports et les dynamiques de pouvoir qui se créent autour de ce contrôle ;
- aller au-delà de la simple installation d'un système communautaire d'eau et d'assainissement, dans la mesure où cette action offre une opportunité pour encourager une participation égalitaire dans les processus de décisions et pour renforcer les capacités des femmes.

À cet égard, et comme point de départ pour garantir notre travail d'intégration transversale du genre dans les interventions en matière d'eau et d'assainissement, le guide sur les progrès dans la gestion communautaire de l'eau en termes d'équité de genre et sur la pratique de planification conjointe des ONGD (« *Avanzando en la equidad de género en la gestión comunitaria del agua : una práctica de planificación conjunta de las ONGD* », Murguialday, 2014) identifie trois disparités de genre qui déterminent dès le départ le succès d'un projet sur l'eau et l'assainissement, dans une perspective de genre :

- les travaux nécessaires à la construction, à l'entretien, à la gestion et au développement d'un système d'eau durable répondent à des modèles de genre qui tiennent les femmes à l'écart des tâches les plus valorisantes en termes économiques et sociaux ;
- les femmes participent aux structures communautaires de prise de décision en ce qui concerne la gestion du système d'eau, mais dans une moindre mesure que les hommes, et elles occupent en général des fonctions subalternes et/ou avec un pouvoir de décision limité ;
- il est socialement accepté que l'approvisionnement en eau pour les besoins du foyer, lorsque celui-ci se fait par des moyens précaires, et son utilisation à des fins domestiques, sont des « fonctions propres aux femmes » ; en revanche, la construction des systèmes d'eau et d'assainissement, la responsabilité de leur entretien et le contrôle de leur gestion sont considérés comme des « fonctions propres aux hommes ».

Le travail de TG implique l'intervention de spécialistes en genre et en eau et assainissement, ainsi que celle de personnes confrontées à un service déficient, d'organisations de femmes et d'institutions publiques chargées de la gestion des services d'eau et d'assainissement.



OUTILS DE L'AECID DISPONIBLES

- Guide sur les progrès dans la gestion communautaire de l'eau en termes d'équité de genre et sur la pratique de planification conjointe des ONGD (« *Avanzando en la equidad de género en la gestión comunitaria del agua : una práctica de planificación conjunta de las ONGD* », Murguialday, 2014), en particulier pour l'identification des points de départ pouvant servir à définir les objectifs, les résultats et les activités dans le cadre d'un processus de gestion communautaire comme l'installation d'un système d'eau potable au sein d'une communauté.
- Boîte à outils pour l'équité de genre dans le cadre de la coopération espagnole en Colombie (« *Caja de Herramientas para la Equidad de Género en Desarrollo de la Cooperación Española en Colombia* », AECID, 2013), qui contient des recommandations très pratiques et pertinentes dans ce domaine.
- Guide pour l'intégration d'aspects sociaux et de genre dans les projets ruraux axés sur l'eau et l'assainissement (« *Guía de Integración de Aspectos Sociales y de Género en proyectos rurales de A&S* », AECID/BID)¹⁵.
- Guide pour l'élaboration des Plans opérationnels généraux (« *Guía para la elaboración de los Planes Operativos Generales, POG* ») conçu aux fins de la formulation des programmes du Fonds de coopération pour l'eau et l'assainissement (FCAS) et contenant en annexe les documents suivants relatifs à l'intégration transversale du genre :

— Annexe 1 B — « Bref questionnaire sur l'adaptation aux stratégies de la coopération espagnole ». Ce questionnaire peut aider à évaluer rapidement si les POG prennent correctement en compte la TG :

Le document fournit-il des données socio-économiques par sexe ? Le document comprend-il une étude de genre sur les aspects suivants ? (oui/non)

- Accès aux ressources et contrôle sur celles-ci
- Utilisation/usages de l'eau
- Répartition des bénéfices et des produits
- Participation à la prise de décisions sur les ressources en eau

Le document mentionne-t-il les actions spécifiques à adopter pour assurer la TG ? (oui/non)

Des objectifs d'équité de genre ont-ils été formulés dans le cadre du projet, notamment des objectifs spécifiques visant à promouvoir la participation des femmes ? (oui/non)

Le projet précise-t-il le rôle des hommes et des femmes dans le fonctionnement et l'entretien du système ? Les avantages économiques et en termes d'emploi sont-ils distribués de manière équitable ? Le projet augmente-t-il la charge de travail non rémunéré des femmes (triple journée de travail) ? (oui/non)

- **Annexe 1 A** — Fiche 5, pour une brève analyse de l'intégration du genre. Cette fiche présente de manière systématique les critères et les stratégies à inclure dans les projets et peuvent être utilisés comme : 1) guides pour le développement de projets ; 2) filtres pour la sélection de projets lors d'un appel à projets ; 3) documents d'appui pour la définition d'indicateurs.

1 DÉFINITION

L'eau est probablement la ressource naturelle la plus vitale. Le lien entre les personnes et l'eau est fondamental et les disparités de genre quant à l'accès à l'eau, à son utilisation et à sa gestion sont significatives. Très souvent, la participation inappropriée des femmes et des hommes a constitué un obstacle dans la mise en œuvre des programmes et des projets axés sur la durabilité de la gestion des ressources en eau.

Les raisons pour lesquelles l'impact souhaité n'est pas atteint dans les projets de gestion intégrée des ressources en eau lorsqu'ils ne prennent pas réellement en compte le genre, sont les suivantes :

1. Genre et durabilité environnementale

- La manière d'accéder à l'eau, au sol et aux ressources des écosystèmes et d'utiliser ces biens n'est pas la même pour les hommes et les femmes.
- Les femmes et les hommes s'appuient sur des connaissances et des expériences différentes pour rechercher des solutions créatives.
- La réponse aux problèmes environnementaux est plus effective s'il y a participation effective des femmes.
- Les femmes jouent un rôle très actif dans la préservation des écosystèmes d'eau douce.

2. Genre et efficacité économique

- Pour que l'infrastructure nécessaire à la prestation des services d'eau puisse offrir une plus grande couverture et être utilisée, conservée et maintenue dans le temps de manière optimale, les exigences, les attentes, l'expérience, l'engagement et les connaissances des femmes et des hommes doivent être correctement pris en compte.
- La récupération des coûts d'investissement peut être plus rapide si le rôle traditionnel des femmes et des hommes dans la gestion de l'eau est reconnu.
- Lorsque l'approche genre est intégrée dans la gestion des ressources en eau, les communautés s'identifient davantage avec les projets relatifs à l'eau.
- La prise en compte de la question du genre dans la gestion de l'eau peut contribuer à réduire les conflits potentiels liés à l'allocation et aux tarifs de l'eau.

3. Genre et équité sociale

- Les projets sensibles au genre peuvent améliorer les effets de l'allocation des ressources en eau sur le bien-être des femmes et des hommes et sur l'économie en général.
- Pour chaque dollar investi dans des projets d'assainissement et d'approvisionnement en eau potable, entre 3 et 34 dollars de bénéfices seront produits (Water Aid), ces bénéfices pouvant être mieux distribués et assurés si l'étude de genre est garantie pendant tout le cycle du projet.
- 70% des personnes les plus pauvres au monde sont des femmes, elles perçoivent des salaires inférieurs et sont davantage frappées par le chômage. Les projets relatifs à l'eau peuvent être sources de revenus. Le fonctionnement d'un nouveau système de gestion intégrée des ressources en eau peut être amélioré si l'expérience, les connaissances et la créativité des hommes et des femmes sont pris en compte.

2 PRISE EN COMPTE DANS LA FORMULATION DU PROJET

Les projets doivent inclure un chapitre sur la conformité aux priorités horizontales du Plan directeur de la coopération espagnole. Ce chapitre expliquera comment les priorités horizontales en matière de genre, de durabilité environnementale, de changement climatique et de diversité culturelle sont prises en compte. À cet égard, la description du projet doit contenir des indicateurs pour la ventilation des données par sexe afin d'évaluer les impacts positifs ou négatifs du programme ou du projet sur les femmes et les hommes, sur les jeunes et les personnes âgées, sur les riches et les pauvres (par exemple, augmentation des inscriptions dans les écoles, scolarisation plus longue des filles, augmentation du temps consacré par des femmes pauvres à des activités génératrices de revenus). À mentionner aussi dans le chapitre consacré aux bénéficiaires.

3 ASPECTS-CLÉS

Toutes les étapes du cycle d'un projet relatif à l'eau et à l'assainissement doivent intégrer une approche genre qui tienne compte des aspects suivants :

- Les femmes et les hommes jouent des rôles différenciés et changeants, étroitement liés à des rapports de pouvoir inégaux.
- Les femmes et les hommes ne jouissent pas du même accès au pouvoir et aux biens.
- L'opinion des femmes n'est pas prise en compte dans les processus de consultation.
- Les femmes ne sont pas impliquées dans la gestion ou la prise de décision.

Cette approche peut nous assurer :

- un partage des bénéfices de la gestion de l'eau ;
- un progrès vers une durabilité accrue de la gestion de l'eau ;
- une optimisation des bénéfices sociaux et économiques de l'utilisation qui permette de réduire les inégalités hommes-femmes.

Les indicateurs suivants peuvent aider à mesurer les changements produits par un projet de gestion intégrée des ressources en eau :

- Impact/efficacité des activités visant à satisfaire les besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes, autrement dit, acquisition de nouvelles compétences, de connaissances (par exemple, scolarisation), de ressources, d'opportunités ou de services dans le contexte des rôles de genre existants.
- Impact/efficacité des activités conçues pour renforcer l'égalité des genres en termes d'opportunités, d'influence ou de bénéfice (par exemple, interventions ponctuelles pour encourager la participation des femmes à la prise de décision, création de nouvelles opportunités pour les femmes/hommes dans des domaines de compétences non traditionnels).
- Impact/efficacité des activités conçues pour assurer une prise de conscience et des compétences de genre parmi les personnes chargées de définir les politiques, le personnel de direction et le personnel opérationnel.
- Impact/efficacité des activités axées sur la promotion d'une plus grande égalité de genre dans la culture organisationnelle et l'embauche de personnel dans les organisations de développement (par exemple, impact des politiques de discrimination positive).
- Indicateurs généraux à ventiler par sexe.

Source : adapté du Guide des ressources. Intégration du genre dans la gestion de l'eau (Gender and Water Alliance, 2006). Voir liste de vérification.

**RECOMMANDATIONS POUR LA TG**

Dans le cadre des projets du FCAS, le présent guide offre :

- Une compilation des principaux outils existants axés sur la gestion des projets du FCAS, qui vous orientera dans votre travail de TG (voir outils de l'AECID disponibles).
- En complément, au chapitre 5 « Recommandations générales pour les interventions de l'AECID », vous trouverez des questions qui peuvent vous aider à évaluer si la TG a été correctement intégrée dans la formulation du projet ainsi qu'aux autres étapes du cycle de gestion (suivi et évaluation).
- Dans la Boîte à outils, Outil 1, vous trouverez une liste de vérification de la TG pour le secteur de l'eau et de l'assainissement.

6.4 SUBVENTIONS DIRECTES AU TITRE DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE

Les subventions directes au titre de la coopération internationale s'inscrivent dans les priorités définies dans les cadres de partenariat pays et dans les commissions mixtes, le renforcement de l'intégration transversale du genre jouant un rôle-clé dans l'identification et la formulation d'un projet, conformément aux recommandations générales pour les interventions de l'AECID figurant au chapitre 5.

Il existe néanmoins une différence importante, car s'il est vrai que la proposition d'intervention doit émaner du pays partenaire, la marge de manœuvre de l'AECID à l'étape de la formulation est plus grande que dans le cas de l'évaluation de propositions dans le cadre d'un appel à projets. Le dialogue avec le pays partenaire est donc déterminant pour identifier les opportunités qui nous permettent d'intégrer la TG :

- Positionnement stratégique de la TG pour la coopération espagnole : l'égalité des genres est la marque de fabrique de notre coopération et une double priorité (sectorielle et transversale).
- Visibilité des bénéficiaires, des opportunités et des enjeux associés à la TG dans la planification de la gestion publique et la réalisation des objectifs de développement humain durable dans le pays.
- Conclusion d'accords entre les institutions-clés à l'échelon national et local (partenaires stratégiques) œuvrant dans le domaine de l'égalité des genres et du développement.

Ces aspects doivent être reflétés dans le document de formulation. Ce document peut être une fiche de formulation, établie conformément aux recommandations générales pour les interventions de l'AECID figurant au chapitre 5, des termes de référence ou un règlement opérationnel¹⁶.

6.5 COLLABORATION AVEC LES ORGANISMES INTERNATIONAUX

Pour en finir avec les inégalités qui persistent à ce jour entre les femmes et les hommes, il est nécessaire que les différents acteurs de la coopération internationale unissent leurs efforts. Les organismes internationaux remplissent, à cet égard, une fonction essentielle compte tenu de l'influence qu'ils peuvent exercer sur les politiques publiques, de leur rôle de leadership dans la mise en œuvre d'engagements internationaux et des capacités techniques et des ressources spécialisées dont ils disposent.

La coopération espagnole collabore de plus en plus étroitement avec les organismes internationaux légitimement et précisément mandatés pour promouvoir l'égalité des genres, dont ONU Femmes.

Bien que l'intégration transversale du genre soit une préoccupation relativement récente, il est important de souligner que l'engagement en faveur de l'égalité des genres a d'ores et déjà progressé. Ainsi :

- Les différents organismes du système d'aide élaborent désormais des stratégies en matière d'égalité des genres, qu'ils appliquent en leur sein et qu'ils incorporent dans les programmes et projets qu'ils mettent en œuvre. Dans certains cas, ce sont les organismes eux-mêmes qui formulent ces stratégies ; dans d'autres, ce sont les pays qui le font, en les adaptant dans leurs grandes lignes aux réalités auxquelles ils sont confrontés (au niveau national ou régional).
- Des ressources humaines et financières sont affectées à l'intégration transversale du genre (TG) et, souvent, il existe des services ou des responsables TG chargés de promouvoir des changements dans la culture organisationnelle.



RECOMMANDATIONS POUR LA TG

En dépit de ces progrès, la TG reste un défi à relever et c'est un point sur lequel nous devons insister lorsque nous travaillons avec des organismes qui n'ont pas une mission spécifique dans ce domaine ou qui ne disposent pas d'une stratégie en matière d'égalité des genres.

Le présent guide contient des recommandations concrètes, que vous pourrez appliquer à votre travail avec des organismes internationaux. L'approche est double :

- **APPROCHE STRATÉGIQUE** : au cours des processus de négociation des cadres de partenariat stratégique, des propositions peuvent être formulées afin d'inclure la TG parmi les priorités des interventions des organismes internationaux. Les questions suivantes peuvent vous aider à améliorer les aspects qui posent des problèmes.



LISTE DE VÉRIFICATION

L'organisme international met-il en pratique une politique spécifique en matière d'égalité? Dispose-t-il de stratégies et d'outils relatifs à la TG ?	✓	✗
L'organisme international possède-t-il une expérience reconnue dans les domaines de l'égalité des genres et de la défense des droits des femmes ?	✓	✗
Pour la définition du cadre de partenariat stratégique, est-ce que le Service de la coopération multilatérale a sollicité la collaboration de l'Unité genre du SGCID et les expert(e)s genre de l'AECID (au siège et sur le terrain) ¹⁷ ?	✓	✗
Le cadre réglementaire et institutionnel établi dans le document de base du cadre de partenariat stratégique considère-t-il la mise en œuvre de la TG comme une mission institutionnelle incombant tant à l'OI qu'à la coopération espagnole ?	✓	✗
Les mécanismes de suivi prévoient-ils la participation des expert(e)s genre (au siège et sur le terrain) ?	✓	✗
Des mécanismes de suivi et d'évaluation périodique de l'action des organisations multilatérales sont-ils prévus afin d'examiner les progrès dans la mise en œuvre de la TG ?	✓	✗

© Voir également le chapitre 5 : « Recommandations générales pour les interventions de l'AECID ».

- **APPROCHE OPÉRATIONNELLE :** pour l'évaluation et le suivi des fonds, des projets et des programmes, il convient de se reporter aux recommandations du chapitre 5 : « Recommandations générales pour les interventions de l'AECID ».

OPPORTUNITÉS D'INTÉGRATION DE LA TG dans le travail avec des organismes internationaux :

ORIGINE DES FONDS	TYPE D'INTERVENTION	AIRE GÉOGRAPHIQUE	NATURE DE L'INTERVENTION	PARTICIPATION AECID	OPPORTUNITÉS TG
AECID	Contribution volontaire <i>Projet multi-bilatéral</i>	Pays / région	Programmable	Décision d'approbation de la contribution Programmation, gestion et suivi	Prise en compte de la politique et des outils en matière de TG dont dispose l'organisme comme critère essentiel pour l'approbation de la contribution
FONPRODE	<i>Contribution volontaire Projet multi-bilatéral</i>	Pays / région	Programmable	Décision d'approbation de la contribution Programmation, gestion et suivi	Renforcement de la TG en appliquant les recommandations du chapitre 5, dans les phases de programmation, de gestion et de suivi du projet
FONPRODE	Contribution volontaire <i>Fonds régional espagnol auprès d'un organisme international</i> Espagne seul pays donateur	Pays / région	Programmable	Décision d'approbation de la contribution Programmation, gestion et suivi	Prise en compte de la politique et des outils en matière de TG dont dispose l'organisme comme critère essentiel pour l'approbation de la contribution Renforcement de la TG en appliquant les recommandations du chapitre 5, dans les phases de programmation, de gestion et de suivi du projet
FONPRODE	Contribution volontaire <i>Fonds multi-donateur régional</i> Espagne parmi les pays donateurs	Pays / région	Programmable a posteriori (organes de direction)	Approbation de la proposition et inclusion de celle-ci dans la programmation générale Participation active aux organes de direction du fonds pendant les phases de programmation, de suivi et d'évaluation, en coordination avec les autres donateurs	Prise en compte de la politique et des outils en matière de TG dont dispose l'organisme comme critère essentiel pour l'approbation de la contribution Suivi de la politique en matière de TG au moyen d'une participation active aux organes de direction du fonds

ORIGINE DES FONDS	TYPE D'INTERVENTION	AIRE GÉOGRAPHIQUE	NATURE DE L'INTERVENTION	PARTICIPATION AECID	OPPORTUNITÉS TG
FONPRODE	Contribution volontaire Fonds « guichets » (fonds engagés dont la programmation se fait ultérieurement en fonction des propositions reçues) Espagne seul pays donateur	Pays/région/monde	Programmable a posteriori (via les guichets)	Décision d'approbation de la contribution Programmation, gestion et suivi	Intégration des aspects transversaux dans les critères applicables aux guichets Suivi du degré de prise en compte des aspects transversaux, conformément aux recommandations du chapitre 5
FONPRODE	Contribution volontaire Fonds « guichets » (fonds engagés dont la programmation se fait ultérieurement en fonction des propositions reçues) Espagne parmi les pays donateurs	Pays/région/monde.	Programmable a posteriori (via les guichets)	Décision d'approbation de la contribution Participation active aux organes de direction du fonds pendant les phases de programmation, de suivi et d'évaluation, en coordination avec les autres donateurs	Prise en compte de la politique et des outils en matière de TG dont dispose l'organisme comme critère essentiel pour l'approbation de la contribution Suivi de la politique en matière de TG au moyen d'une participation active aux organes de direction du fonds
FONPRODE	Contribution volontaire Fonds verticaux	Pays/région/monde	Non programmable a posteriori par les organes de direction	Décision d'approbation de la contribution Participation active aux organes de direction du fonds lors des phases de programmation, de suivi et d'évaluation, en coordination avec les autres donateurs	Prise en compte de la politique et des outils en matière de TG dont dispose l'organisme comme critère essentiel pour l'approbation de la contribution Suivi de la politique en matière de TG au moyen d'une participation active aux organes de direction du fonds
FONPRODE	Contribution volontaire Budget ordinaire	Monde	Non programmable	Décision d'approbation de la contribution Participation aux comités exécutifs de l'organisme international et à l'évaluation MOPAN	Prise en compte de la politique et des outils en matière de TG dont dispose l'organisme comme critère essentiel pour l'approbation de la contribution

6.6 ACCORDS DE DÉLÉGATION

Comme il est expliqué dans le guide de l'AECID sur les modalités et instruments de la coopération espagnole (*Guía de modalidades e instrumentos de cooperación, AECID, 2014*) et compte tenu de l'expérience acquise, la bonne pratique veut que les accords de coopération déléguée se fondent sur un dialogue préalable concernant la division du travail et les buts de la coopération déléguée (dialogue entre les donateurs et dialogue avec le pays partenaire, celui-ci étant en dernière instance chargé de diriger la division du travail), ainsi que sur la définition de stratégies et de plans d'action conjoints, la consultation du pays partenaire en ce qui concerne l'accord de délégation et l'utilisation des procédures du pays partenaire.



OUTILS DE L'AECID DISPONIBLES

L'AECID a rédigé un **guide contenant des orientations techniques pour la coopération déléguée**, celui-ci étant régulièrement mis à jour.



RECOMMANDATIONS POUR LA TG

Dans le cadre du dialogue préalable portant sur la division du travail et les buts de la coopération déléguée (étant donné que dans ce domaine, la marge d'action est réduite), la phase d'identification joue un rôle essentiel pour réaliser correctement l'intégration transversale du genre (TG).

Il est recommandé de tenir compte, comme point de départ, des aspects suivants :

- La corrélation entre « Genre et développement » (GED) est l'une des marques de fabrique de la coopération espagnole, reconnue sur le plan international. Il est donc important de prioriser les actions dans ce domaine afin d'obtenir des ressources d'autres donateurs pour des pays où ceux-ci ne sont pas présents. Dans certains pays, l'AECID est l'agence la plus active en termes de GED, une plus-value qui la place dans une position privilégiée pour promouvoir l'égalité des genres et en faire l'un des principes fondamentaux de l'accord de délégation et des actions qui devront en découler.
- Il est essentiel d'identifier des accords avec d'autres fonds et agences pour la mise en œuvre d'initiatives en matière de genre dans les régions du monde où la coopération espagnole, et en particulier l'AECID, ne sont pas traditionnellement présentes de manière permanente.

Attention, il est toutefois nécessaire de prendre en compte la TG à toutes les étapes. Voici quelques questions que nous vous proposons à titre indicatif, qui vous aideront à identifier les points faibles sur lesquels vous devrez insister.

LISTE DE VÉRIFICATION

NÉGOCIATION ET ÉLABORATION DE L'ACCORD

Les partenaires ou les donateurs disposant de la plus vaste expérience en matière de promotion de l'égalité des genres ou de TG ont-ils été identifiés ?	✓	✗
Le pays récepteur a-t-il formulé des propositions pour la réalisation d'actions en matière de genre et pour la mobilisation des ressources ?	✓	✗
La participation du pays récepteur a-t-elle permis d'inclure dans l'accord un engagement en faveur de l'égalité des genres ?	✓	✗
L'accord conclu par les pays donateurs et le pays récepteur prévoit-il la réalisation d'actions ayant pour but l'autonomisation des femmes et des filles et la protection de leurs droits ?	✓	✗
La capacité du pays récepteur à respecter l'engagement en faveur de l'égalité des genres a-t-elle fait l'objet d'une analyse ?	✓	✗
La coopération déléguée est-elle cohérente avec les stratégies de développement du pays concerné et avec les politiques de ce dernier en matière d'égalité ?	✓	✗
A-t-on veillé à éviter que les obligations du pays récepteur soient assumées par le pays donateur principal ?	✓	✗
Des actions visant à renforcer le rôle du pays récepteur dans le domaine de l'égalité des genres ont-elles été prévues ?	✓	✗

EXÉCUTION

Le pays récepteur est-il responsable de l'exécution des actions et des ressources ayant pour but le renforcement des capacités des femmes et des filles et la protection de leurs droits ?	✓	✗
Le pays partenaire respecte-t-il les règles internationales relatives à la transparence et à la reddition de comptes dans le domaine de l'égalité des genres ?	✓	✗
Les actions mises en œuvre dans le cadre de l'accord sont-elles cohérentes avec d'autres actions en cours de réalisation dans le pays pour favoriser l'égalité des genres ?	✓	✗

SUIVI ET ÉVALUATION

Les actions mises en œuvre dans le cadre de l'accord contribuent-elles à l'égalité des genres ?	✓	✗
Le système de suivi prévoit-il des indicateurs de genre et des indicateurs ventilés par sexe ?	✓	✗
Les mécanismes de suivi ont-ils été conçus de manière à permettre la participation de toutes les femmes, des organisations de la société civile (en particulier des associations de femmes ou des organisations féministes) et des organes nationaux en charge des questions d'égalité ?	✓	✗

6.7 OPÉRATIONS DE CAPITAL ET OPÉRATIONS DE CRÉDIT DU FONPRODE

Les opérations financières poursuivent un objectif de développement et une croissance économique favorables à la population en situation d'exclusion. Pour atteindre cet objectif, quel que soit le contexte culturel ou ethnique, il est nécessaire de rendre visible la situation des femmes, ainsi que de promouvoir le plein exercice de leurs droits et l'égalité des genres, conformément à la législation nationale de l'État bénéficiaire de l'intervention et aux textes internationaux applicables¹⁸.

Pour ce faire, il est indispensable de placer l'intégration transversale du genre (TG) et l'autonomisation des femmes au cœur des actions afin d'en garantir l'efficacité et la durabilité.



OUTILS DE L'AECID DISPONIBLES

- **Le code de financement responsable prévoit expressément que :**
 - Les actions dans le domaine de la coopération financière remboursable doivent être cohérentes avec les principes et les priorités de la coopération espagnole (plan directeur et stratégie genre de la coopération espagnole, plan d'action sectoriel genre de l'AECID).
 - Les opérations à financer doivent avoir pour but la promotion de l'égalité des genres et la protection des droits humains.
 - Le rapport annuel doit contenir une analyse de l'impact des interventions sur les questions de genre.



RECOMMANDATIONS POUR LA TG

Vous trouverez dans les pages suivantes :

- Des recommandations applicables en fonction de l'instrument, fondées sur les lignes directrices prévues dans le code de financement responsable. Vous n'êtes pas tenu de les appliquer de manière exhaustive ; elles ont pour but de vous aider à vérifier dans quelle mesure la TG a été prise en compte lors de l'évaluation préalable à l'approbation des opérations et, si celles-ci sont approuvées, lors des phases de suivi et d'évaluation.
- Une série de questions qui viennent compléter le chapitre 5 « Recommandations générales pour les interventions de l'AECID ». Ces questions sont énoncées à titre indicatif pour vous aider à vérifier si la TG a été correctement mise en œuvre dans la formulation des opérations pouvant être assimilées à un projet de développement, ainsi que dans les étapes ultérieures du cycle de gestion (suivi et évaluation). Elles vous permettront d'identifier les points faibles sur lesquels vous devez insister.

**LISTE DE VÉRIFICATION****DOMAINE DE L'ORGANISATION****RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DE LA SOCIÉTÉ FINANCIÈRE INTERNATIONALE¹⁹**Les principes relatifs à la non-discrimination ont-ils été pris en compte ? L'égalité de traitement concernant l'accès à l'emploi et les conditions de travail est-elle garantie ? La politique de sécurité et de santé au travail garantit-elle aux femmes l'exercice de leurs droits ? **RÈGLES DE FONCTIONNEMENT PRÉCONISÉES PAR LE BUREAU DU FONPRODE**L'égalité en termes de salaire et la protection de la maternité (promotion de la paternité responsable et mesures de conciliation des temps de vie et de coresponsabilité) sont-elles encouragées ? Des mesures visant à éviter le harcèlement sexuel et professionnel des femmes sont-elles prévues ? Des mesures contre la traite des femmes et des filles sont-elles prévues ? **CAPACITÉ INSTITUTIONNELLE DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE**L'égalité des chances entre les femmes et les hommes quant à l'accès à l'emploi est-elle assurée ? La parité au sein des organes décisionnels est-elle favorisée ? Les femmes bénéficient-elles d'une ambiance de travail saine et sûre ? Existe-t-il des mécanismes permettant de signaler d'éventuelles violations des droits des femmes ? L'organisme travaille-t-il avec des organisations respectueuses des droits des femmes ? **LISTE DE VÉRIFICATION****DOMAINE OPÉRATIONNEL****CONCEPTION DE L'OPÉRATION**L'éventuelle contribution de l'opération à la promotion de l'égalité des genres a-t-elle fait l'objet d'une analyse ? Les éventuels motifs d'exclusion des femmes de l'accès au financement ont-ils été identifiés ? La population bénéficiaire a-t-elle fait l'objet d'une analyse ventilée par sexe ? En particulier, a-t-on identifié les secteurs économiques où se concentrent plutôt les hommes ou plutôt les femmes ? Le pourcentage de femmes travaillant dans les secteurs économiques porteurs de croissance est-il connu ? Les entraves qui font obstacle à un travail décent sont-elles connues ? Dans le cadre de l'opération, la participation active des femmes et de leurs associations aux procédures de prise de décision est-elle garantie ? Quelles sont les disparités ou inégalités de genre concernant l'accès aux ressources et aux bénéfices qui y sont associés ? **MESURES DE PRÉVENTION²⁰**La participation des femmes à la planification d'une éventuelle réinstallation et à la matérialisation de celle-ci, en particulier en ce qui concerne les compensations et les bénéfices, est-elle garantie ? Des mesures spéciales pour les femmes sont-elles prévues afin de faciliter leur adaptation en cas de réinstallation (par exemple, formation, accès au crédit, possibilités d'emploi, etc.) Les documents relatifs à la propriété ou à l'occupation des terres, ainsi que les accords de compensation, portent-ils le nom des deux conjoints ou, dans le cas des familles monoparentales, de la femme en sa qualité de chef de famille ? Si la législation nationale et les régimes fonciers²¹ ne reconnaissent pas aux femmes le droit de posséder ou d'acquérir des biens immeubles, existe-t-il des mesures visant à leur offrir la protection la plus large possible et à préserver leur droit d'accès à la propriété, en permettant d'inscrire à leur nom les biens afin d'éviter la transmission automatique des biens aux garçons lorsque ceux-ci atteignent la majorité civile ? En ce qui concerne les populations autochtones, est-il prévu dans les règles de fonctionnement que les clients tiennent compte du rôle des femmes dans la gestion et l'utilisation des terres et des ressources naturelles, en organisant des consultations et en soutenant les processus décisionnels conformément à l'approche genre ? Concernant les biens culturels, la connaissance et l'innovation ou les pratiques des communautés locales, le point de vue des femmes sur ces valeurs culturelles est-il pris en compte ? Des formations en matière d'économie sont-elles proposées aux femmes ? Des canaux d'information sont-ils accessibles pour les femmes ? **SUIVI ET ÉVALUATION**Les retombées, positives ou négatives, de l'opération sur la vie des femmes et sa contribution à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes font-elles l'objet d'une analyse dans les rapports de suivi ? Des mesures sont-elles prévues, le cas échéant, pour réduire les impacts négatifs et pour réorienter l'opération ? Les rapports finaux examinent-ils l'impact de l'opération sur la vie des femmes et sa contribution à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes ?

6.8 AIDE-PROGRAMME

OUTILS DISPONIBLES

Le guide technique de l'AECID pour la mise en place de nouveaux instruments de coopération dans le cadre de l'aide-programme (*Guía Técnica para la puesta en marcha de los nuevos instrumentos de cooperación Ayuda Programática. Guía Técnica para la puesta en marcha de los nuevos instrumentos de cooperación, AECID, 2008*) prévoit expressément l'obligation de prendre en compte et d'intégrer les priorités transversales, l'approche genre étant l'une d'entre elles.

Il y a lieu de distinguer les situations suivantes :

- **Appui budgétaire général** : l'intégration transversale du genre (TG) doit être l'une des conditions pour le décaissement. Il est nécessaire de réfléchir à la façon d'améliorer la formulation des politiques et des budgets, tout en renforçant la capacité des institutions publiques à inclure correctement la dimension de genre dans la planification sectorielle et macroéconomique.
- **Appui budgétaire sectoriel** : vous devez garder à l'esprit les questions posées dans la liste de vérification. Cette liste n'est pas exhaustive, les questions étant énoncées à titre purement indicatif.

RECOMMANDATIONS POUR LA TG

LISTE DE VÉRIFICATION

L'impact de la politique ou de la stratégie bénéficiant de l'appui budgétaire a-t-il fait l'objet d'une analyse ? Dans quelle mesure pourrait-il contribuer à l'égalité des genres ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cohérence des actions avec les recommandations relatives à la TG contenues dans le plan directeur en vigueur, dans la stratégie sectorielle Genre et développement et dans le plan d'action sectoriel GED de l'AECID, est-elle assurée ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Une analyse de genre appliquée au contexte économique a-t-elle été effectuée ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des indicateurs associés à chacun des principes de la Déclaration de Paris sont-ils prévus ? ²²	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A-t-il été envisagé de réaliser des analyses spécifiques concernant les finances et la gestion publique des politiques en faveur de l'égalité ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les budgets sont-ils élaborés en tenant compte des questions de genre (budgets sensibles au genre) ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Est-ce que l'on soutient des opérations avec le pays partenaire visant à garantir le renforcement des capacités, en vue de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes en fonction des politiques publiques mises en œuvre dans le pays concerné ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ces actions sont-elles complétées par d'autres interventions de l'AECID visant à promouvoir l'égalité des genres ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A-t-on identifié les éléments de complémentarité entre les différents acteurs de la coopération espagnole qui permettent de renforcer la cohérence des politiques nationales et l'alignement sur les politiques du pays partenaire en matière d'égalité des genres ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A-t-on tenu compte dans le pays des mécanismes de coordination qui existent en matière de genre entre les donateurs, le gouvernement, les organismes internationaux et les organisations de la société civile ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Après avoir analysé ces aspects et corrigé les points faibles, votre rapport technique devrait contenir un avis favorable à l'approbation des opérations dans les pays où un travail a été réalisé en faveur de l'égalité des genres, envisagée comme une priorité sectorielle et transversale. Le travail avec les expert(e)s genre de l'AECID est ici essentiel.

NOTES PERSONNELLES



RECOMMANDATIONS
SPÉCIFIQUES
APPLICABLES AUX
DIFFÉRENTS DOMAINES
D'ACTION

7.1 ACTION HUMANITAIRE

L'objectif de l'action humanitaire est de sauver des vies humaines et de soulager les souffrances des personnes les plus vulnérables touchées par des catastrophes naturelles et par des crises provoquées par les êtres humains.

L'action humanitaire englobe non seulement la réponse aux situations d'urgence mais aussi les étapes précédentes (préparation) et les étapes immédiatement ultérieures (réhabilitation et relèvement rapide).

Une même crise produisant des effets différents sur les femmes et sur les hommes, les réactions des unes et des autres sont différentes. Il est par conséquent nécessaire d'apporter une réponse humanitaire qui tienne compte des besoins et des capacités des femmes et des hommes, quel que soit leur âge.

Si l'approche genre n'est pas prise en compte à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'action humanitaire, les personnes les plus vulnérables risquent de ne pas pouvoir bénéficier de l'aide. L'approche genre permet d'apporter une réponse humanitaire plus efficace et de meilleure qualité.

Au cours des dernières années, l'action humanitaire a évolué suite à une prise de conscience de la corrélation existant entre développement, sécurité et droits humains.

Même si l'intégration transversale du genre dans le domaine de l'action humanitaire a beaucoup progressé, il reste un défi à relever, celui de mener des actions humanitaires (AECID, 2013) qui :

- soient fondées sur la reconnaissance des inégalités entre les femmes et les hommes ;
- ne placent pas les femmes et les filles dans une situation de vulnérabilité accrue ;
- ne perpétuent pas les inégalités de genre ;
- préservent la dignité des femmes et des filles ;
- ne reproduisent pas les rôles de genre ;
- mettent particulièrement l'accent sur le principe fondamental « Ne pas nuire »²³ et prennent en compte les intérêts, les attentes, les besoins et les capacités des femmes et des filles.

L'intégration transversale du genre (TG) peut nous aider à relever ce défi. Elle permet en effet d'accroître l'efficacité et la qualité des interventions humanitaires en ce qui concerne la réduction des inégalités de genre et la prise en charge des besoins particuliers des femmes et des filles dans des situations de crise humanitaire.

L'AECID joue ici un rôle important, puisqu'elle encourage, développe et consolide l'intervention de différents acteurs dans les tâches humanitaires, avec une attention particulière pour les objectifs liés aux questions de genre et à la protection des droits des femmes dans des situations de crise humanitaire.



OUTILS DE LA COOPÉRATION ESPAGNOLE

- **Stratégie de la coopération espagnole dans le domaine de l'aide humanitaire** (*Estrategia de Acción Humanitaria de la Cooperación Española*. MAEC, 2007b) : ce document contient des indications spécifiques pour la mise en œuvre de la TG dans les différents volets de l'action humanitaire.
- **Plan d'action de la coopération espagnole « Femmes et construction de la paix »** (MAEC, 2009) : ce plan d'action prévoit des interventions spécifiques pour la protection des femmes exposées à des situations de violence, notamment en cas de conflits armés et de réhabilitation post-conflit.



RECOMMANDATIONS POUR LA TG

Concernant l'application de la TG dans le cycle de gestion des interventions humanitaires, il convient de :

- en général : tenir compte des recommandations du chapitre 5 relatives aux interventions en matière de développement, tout en veillant au respect du mandat et des principes humanitaires et, en matière de TG, des principes d'humanité et d'impartialité.
- en particulier : se poser les 24 questions relatives à l'action humanitaire énoncées dans la liste de vérification. Elles vous aideront à interpréter et à compléter les recommandations générales du chapitre 5.



LISTE DE VÉRIFICATION

A-t-on tenu compte des questions de genre pendant les phases de collecte d'informations et d'analyse des besoins ?	✓	✗
A-t-on identifié la capacité des femmes et des hommes à répondre à d'éventuelles crises, à s'y préparer et à s'en remettre ? A-t-on tenu compte des modifications éventuelles des rôles de genre dans les situations de crise humanitaire ?	✓	✗
A-t-on demandé aux femmes et aux filles, aux hommes et aux garçons (ensemble et séparément) quelles sont leurs préoccupations, leurs besoins, les risques qu'ils encourent en matière de protection ? Leurs avis ? Les solutions qu'ils et elles proposent à des questions fondamentales ?	✓	✗
L'intervention a-t-elle été conçue en tenant compte des effets différents de la situation de crise humanitaire sur les femmes et les hommes ? L'intervention cherche-t-elle à mettre à profit les capacités existantes au sein de la communauté (femmes, filles et garçons, hommes) ?	✓	✗
La participation, collective ou individuelle, des femmes à la distribution, à la formation, aux comités de gestion/distribution (eau, aliments,...), entre autres, est-elle garantie ?	✓	✗
A-t-on tenu compte des questions liées à la sécurité et à l'accessibilité qui touchent spécifiquement les femmes (sécurité des espaces et créneaux horaires sûrs) ?	✓	✗
Les objectifs de l'intervention et les résultats escomptés se fondent-ils sur l'analyse des besoins ? Des indicateurs de genre ont-ils été prévus ?	✓	✗
Des activités visant à renforcer l'autonomisation des femmes en tant que titulaires de droits sont-elles prévues ?	✓	✗
Est-il prévu de favoriser l'implication des hommes et des garçons en tant qu'alliés dans la lutte contre les inégalités de genre ?	✓	✗
A-t-on tenu compte des violences faites aux femmes ? Des mesures de prévention et/ou de prise en charge sont-elles prévues ?	✓	✗
La mise en œuvre de politiques et de pratiques ayant pour but de prévenir l'exploitation sexuelle et les abus sexuels est-elle encouragée auprès des communautés et des autorités locales ?	✓	✗
Et auprès du personnel des organisations partenaires ou des organismes internationaux ?	✓	✗
Est-il prévu d'assurer le suivi de l'accès des femmes et des filles, des hommes et des garçons, aux biens et/ou aux services ? Le suivi du contrôle qu'ils et elles peuvent exercer sur les ressources productives ? (Vérifications ponctuelles, débats avec les communautés, etc.)	✓	✗
Existe-t-il un budget précis et adapté pour des activités portant spécifiquement sur les questions de genre et/ou sur l'intégration transversale du genre dans le projet ?	✓	✗
La programmation répond-elle aux objectifs de développement durable associés à l'égalité des genres dans le pays, y compris les droits sexuels et reproductifs ?	✓	✗

7.2 ÉDUCATION AU DÉVELOPPEMENT

Le grand défi de l'éducation au développement, à tous les niveaux (sensibilisation, participation sociale/influence sur la politique, recherche et enseignement/formation), est d'analyser la réalité d'un point de vue holistique, afin d'obtenir des changements structurels dans les sociétés et de corriger les inégalités entre les femmes et les hommes.

Il est donc important de :

- mener des **actions spécifiques** pour s'attaquer aux causes structurelles des inégalités de genre et des discriminations multiples que subissent les femmes et les filles ;
- garantir que **l'égalité des genres** et l'autonomisation des femmes soient intégrées de manière **transversale dans les interventions relatives à d'autres thématiques**.



OUTILS DE LA COOPÉRATION ESPAGNOLE ET DE L'AECID

- **Stratégie de la coopération espagnole pour l'éducation au développement** (*Estrategia de Educación para el Desarrollo de la Cooperación Española*. MAEC, 2007) : l'égalité des genres est l'un des principes essentiels à mettre en œuvre dans toutes les actions en matière d'éducation au développement.

Acquisition de connaissances :

- Comprendre l'importance de parvenir à une égalité formelle et réelle entre les femmes et les hommes en matière de droits, de libertés, de chances, de choix et de responsabilités, dans toutes les tranches d'âge et dans toutes les cultures : il s'agit là d'un objectif de développement et, en même temps, d'un facteur essentiel pour lutter de manière efficace et durable contre la pauvreté.
- Analyser l'impact de toute action en matière d'aide au développement sur l'égalité des genres.
- Comprendre quelles sont les responsabilités de tous les citoyens et citoyennes du monde, le rôle des États et des organismes internationaux, en ce qui concerne le plein exercice des droits humains ; comprendre comment l'action collective peut garantir le plein exercice des droits humains et des libertés fondamentales dans des conditions égales, au moyen de l'autonomisation des femmes, qui permet de lutter contre les inégalités et les injustices dont elles sont victimes dans le cadre des relations de genre et qui constitue le meilleur moyen pour éradiquer la pauvreté.

Acquisition de compétences :

- **Perspectivisme** : capacité à se libérer de sa propre vision des faits, en tenant compte des disparités de genre et en appliquant des approches cognitives différentes à diverses situations qui sont le résultat des inégalités de genre et des discriminations fondées sur le sexe que subissent les femmes dans le monde.
- **Pensée critique** : faculté permettant d'identifier les situations d'injustice et de conflit social découlant des inégalités de genre, et d'identifier les causes probables et les conséquences de ces situations.
- **Argumentation efficace** : capacité à chercher, compiler, classer et analyser des informations relatives à des situations d'inégalité de genre et à formuler des hypothèses solides sur les causes, les conséquences et les solutions, afin de parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des relations sociales, politiques, économiques et culturelles.
- **Coopération** : développer la capacité à dialoguer, à partager des idées, des objectifs et des stratégies, et à établir des procédures d'action dans le travail collectif d'une manière consensuelle et en respectant les principes essentiels d'une participation égalitaire, en vue de trouver des solutions pour parvenir à l'égalité réelle et à l'équité entre les femmes et les hommes.
- **Analyse et règlement de conflits** : identifier les types de besoins et d'intérêts en jeu dans les conflits découlant de la violation de droits humains et des discriminations dont sont victimes les femmes dans toutes les régions du monde ; développer la capacité à trouver des solutions équitables et efficaces et à sélectionner les moyens les mieux adaptés pour parvenir à l'égalité des genres en matière de participation sociale, d'économie et de politique.
- **Capacité d'autorégulation** : développer l'autonomie individuelle en tant que capacité à se doter de règles pour guider son propre comportement dans la lutte en faveur de l'égalité des genres, conformément à une morale autonome fondée sur des valeurs de démocratie, de justice et de développement durable.

Acquisition de comportements :

- **Empathie** : faire preuve de sensibilité à l'égard des sentiments, des besoins et de la vie d'autrui, en particulier à l'égard de la situation d'inégalité et de discrimination dans laquelle se trouvent les femmes dans toutes les régions en développement.
- **Conviction** que les personnes peuvent agir pour faire avancer les choses et désir de participer.
- **Identité et estime de soi** : être conscient de sa propre valeur et de son individualité en fonction du sexe auquel chacun appartient.

- Engagement en faveur de la justice sociale et de l'égalité des genres : disposition à lutter contre toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe.
- Valorisation et respect de la diversité : reconnaître qu'il existe des différences entre les sexes mais aussi que l'égalité hommes-femmes doit être atteinte, en visibilisant la contribution des femmes au développement, à la santé, à l'éducation, à la réduction de la pauvreté et à la démocratie dans le monde.
- **Instructions pour remplir le document de demande/formulation de projets d'ONGD**, y compris l'annexe contenant des « Recommandations pour l'intégration des priorités horizontales dans les interventions de la coopération espagnole ». Dans ces instructions, il est seulement précisé que, sur le plan institutionnel, l'éducation au développement doit servir à sensibiliser les acteurs de la coopération et à les former à l'application des approches relevant de chaque priorité horizontale.
- **Manuel d'appui à l'évaluation de projets en matière d'éducation au développement**. Ce manuel nous indique que, pour évaluer dans quelle mesure les projets d'éducation au développement contribuent à l'égalité des genres, il convient d'analyser :
 - « *la contribution à la diffusion et/ou à la mise en œuvre des principes de qualité et d'efficacité de l'aide : l'idée d'une citoyenneté mondiale* », en examinant dans quelle mesure le projet contribue à l'autonomisation des femmes et des filles en tant que titulaires de droit et au renforcement des capacités des organisations de la société civile spécialisées dans les questions de genre (organisations féministes, par exemple), en vue de garantir le plein exercice par les femmes et les filles de leur droit de citoyenneté, et dans quelle mesure il favorise l'implication des hommes et des garçons dans la lutte pour l'éradication des inégalités de genre ;
 - « *la complémentarité avec les stratégies et les plans sectoriels* », en particulier la stratégie genre de la coopération espagnole et le plan d'action sectoriel genre et développement de l'AECID ;
 - « *la complémentarité avec les priorités horizontales de la coopération espagnole* », en examinant dans quelle mesure le projet contribue à informer sur la situation des femmes et des filles, la violation de leurs droits et les causes structurelles des inégalités de genre au sein de la société, ou dans quelle mesure il contribue à la formation sur ces questions.



RECOMMANDATIONS POUR LA TG

Afin de compléter les recommandations contenues dans ces différents documents, et de mettre à votre disposition plus d'outils pour vous aider à évaluer (de manière qualitative et quantitative) le degré d'application de la TG, nous vous proposons une série de questions tirées d'un manuel sur le genre et l'éducation au développement publié par l'ONG ACSUR-Las Segovias (*La Mitad invisible. Género en la Educación para el Desarrollo*, Antolín 2003)²⁵.



RÉFLEXIONS PRÉALABLES

- ✓ Il est indispensable que ces recommandations pour l'intégration transversale soient bien prises en compte lors de l'évaluation des formulaires et des instructions qui les accompagnent, sans quoi l'utilisation de la « liste de vérification » lors d'une évaluation n'aurait pas de sens.
- ✓ Vous n'êtes pas tenu de répondre à toutes les questions.
- ✓ Vous devez les adapter aux particularités de chaque projet.
- ✓ Ces recommandations ne prétendent pas apporter des réponses uniques et automatiques à tous les problèmes que pose la TG.
- ✓ Les questions proposées sont davantage une invitation à la réflexion : la TG a-t-elle été correctement prise en compte ? Avez-vous intégré la « culture de la transversalité » dans votre travail quotidien ?
- ✓ Les questions auxquelles vous répondez « non » sont révélatrices d'aspects qui doivent être renforcés et faire l'objet de recommandations afin d'améliorer la qualité du projet.

LISTE DE VÉRIFICATION

ÉTAT DES LIEUX ET JUSTIFICATION

Lors de l'examen de la situation, est-ce que la condition des femmes et des filles dans le(s) pays partenaire(s) de la coopération espagnole où a lieu l'intervention a été analysée ? Ou bien s'agit-il d'une réflexion plus large sur l'égalité des genres dans le monde ?

OBJECTIFS

L'intitulé du projet reflète-t-il la manière dont celui-ci contribue à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes ?

PUBLIC CIBLE

La participation des femmes aux activités de formation et de sensibilisation est-elle garantie ? Celle des hommes ?

Existe-t-il des différences entre les femmes et les hommes en termes de participation ? Existe-t-il des différences liées à l'âge ?

D'éventuels obstacles à la participation ont-ils été identifiés ? Lesquels ?

A-t-on prévu des solutions pour y remédier ?

L'activité s'adresse à des organisations ou groupes de population : a-t-on prévu d'impliquer des associations de femmes ou organisations féministes ?

La campagne s'adresse à la population dans son ensemble : a-t-on analysé correctement les valeurs et les stéréotypes sous-jacents derrière les messages ?

MÉTHODOLOGIE

Utilise-t-on des méthodologies de recherche-action²⁶ accompagnées de processus de formation-apprentissage participatifs ?²⁷

COORDINATION – TRAVAIL EN RÉSEAU

Des associations de femmes ou des organisations féministes sont-elles présentes (nord et sud) ?

Les organisations impliquées ont-elles intégré la dimension de genre dans leurs objectifs, leurs stratégies et leurs procédures ?

Est-ce que des actions spécifiques de formation en matière de genre sont envisagées ou inscrites à l'ordre du jour des réunions du réseau ?

ACTIVITÉS DE FORMATION

Les messages ou les contenus de l'activité de formation font-ils expressément référence aux inégalités de genre et aux discriminations à l'égard des femmes ?

Quelle est la proportion hommes-femmes, en termes de participation et de représentation, au sein de l'équipe chargée de la formation et de l'organisation de celle-ci ?

ACTIONS DE SENSIBILISATION

Les campagnes thématiques mettent-elles en lumière l'impact différencié des activités sur les femmes et sur les hommes ?

Qui se trouve au cœur des actions ? Les témoignages d'hommes et de femmes sont-ils en nombre égal ?

Les stéréotypes de genre font-ils l'objet d'un débat ?

MATÉRIELS : IMAGES ET TEXTES

Les femmes sont-elles représentées ? Le cas échéant, cherche-t-on à éviter le recours aux modèles de référence masculin-féminin traditionnels ?

Les matériels reflètent-ils les fonctions sociales, le pouvoir et le leadership, dans les sphères publique et privée ?

ANALYSE DU LANGAGE²⁸

Le langage utilisé est-il inclusif ? Il ne suffit pas de juxtaposer féminin et masculin pour avoir un langage non sexiste.

Les qualificatifs attribués aux femmes et aux hommes transmettent-ils des stéréotypes de genre ?

BUDGET

A-t-on prévu des postes budgétaires pour des activités de formation en genre ?

S'il s'agit d'un projet portant spécifiquement sur des questions de genre, quel est le budget alloué ? Quel est le poids de ce montant par rapport à d'autres projets de sensibilisation et d'éducation au développement mis en œuvre par la même organisation ?

Si la TG figure parmi les objectifs du projet, qui va s'en charger ? Avec quels moyens ? Est-il prévu de collaborer avec des experts en genre et développement ?

S'il est envisagé, entre autres objectifs, d'élaborer des matériels ne reproduisant pas de stéréotypes sexistes, un poste budgétaire est-il prévu à cette fin ?



BOÎTE
À OUTILS



OUTIL 1. LISTES DE VÉRIFICATION DE L'INTÉGRATION TRANSVERSALE DU GENRE PAR SECTEUR

(d'après le **manuel d'évaluation de projets d'ONGD à usage interne**, élaboré avec le soutien du Département de la coopération sectorielle)

En complément des recommandations générales, nous présentons ici d'autres questions permettant d'intégrer de manière transversale l'approche genre dans les différents secteurs. Celles-ci sont énoncées à titre indicatif et vous n'êtes pas tenu d'y répondre à toutes sans exception.

EAU ET ASSAINISSEMENT

PLANIFICATION ET PARTICIPATION

- Quels sont les instruments et les lois favorisant l'égalité des genres ? Comment les politiques en matière d'eau et d'assainissement tiennent-elles compte de la dimension de genre ?
- Existe-t-il des barrières de genre sur le plan de la législation, de la religion, de l'environnement et de la culture, entre autres, susceptibles d'empêcher les femmes de participer aux projets relatifs à l'eau et à l'assainissement ?
- Existe-t-il des statistiques sur le taux de couverture, la consommation d'eau polluée et l'incidence des maladies hydriques, qui tiennent compte du sexe et d'autres variables, telles que le groupe ethnique, l'âge, ... ?
- Comment se répartissent les tâches liées à la gestion de l'eau et de l'assainissement, ainsi qu'à l'utilisation de l'eau à des fins domestiques ou de production ? Quelles sont les tâches qui sont rémunérées et celles qui ne le sont pas ? Quelles est la participation des hommes et des femmes ?
- Qui dispose de l'accès à l'eau et à l'assainissement ? Qui exerce le contrôle sur cette ressource et sur d'autres comme les terres, le crédit, etc. ? Qui tire parti de l'accès à ces ressources et qui en subit les inconvénients ? Les femmes sont-elles explicitement identifiées ?
- Les problèmes liés à l'eau et à l'assainissement qui ont été identifiées traduisent-ils des besoins pratiques ou des intérêts stratégiques de genre ? Quelles sont les solutions préconisées par les femmes et les hommes ?
- Pendant la phase d'identification, a-t-on consulté des femmes ou des groupes de femmes ?
- Est-il nécessaire de prévoir des activités spécifiques impliquant des femmes ou des hommes afin de s'assurer que leurs besoins sont pris en compte ?
- Existe-t-il des institutions ou des organisations qui mettent en œuvre des projets liés à l'eau intégrant la dimension de genre ?
- Les capacités du partenaire de coopération en matière de genre et dans le domaine de l'eau peuvent-elles être renforcées ?
- Les accords conclus (conventions de collaboration, par exemple) avec le partenaire de coopération font-ils référence à un accès égalitaire des femmes et des hommes aux bénéfices découlant du projet ?

OBJECTIFS ET INDICATEURS

- Les objectifs ont-ils été fixés en tenant compte des droits des femmes, en matière d'accès à l'eau et à l'assainissement et de contrôle de cette ressource, qui auraient été bafoués ?
- Les objectifs tiennent-ils compte des besoins pratiques et des intérêts stratégiques des femmes et des hommes ?
- Des indicateurs quantitatifs (selon le sexe)/qualitatifs sont-ils prévus afin de mesurer les progrès vers la réalisation d'objectifs spécifiques concernant la participation des femmes, la capacité des organisations à travailler dans une approche genre, la réduction du temps consacré par les femmes à la collecte de l'eau, etc. ?
- Les indicateurs permettent-ils de mesurer l'impact du projet sur la réduction des disparités de genre ? Sont-ils ventilés par sexe, groupe ethnique, localisation et âge ?

RÉSULTATS ET IMPACTS

- Les objectifs répondent-ils à la situation particulière des femmes dont les droits en matière d'accès/contrôle de l'eau et de l'assainissement sont bafoués ?
- Les objectifs tiennent-ils compte des besoins pratiques et des intérêts stratégiques des femmes et des hommes ?
- Des indicateurs quantitatifs (selon le sexe)/qualitatifs sont-ils prévus afin de mesurer les progrès vers la réalisation d'objectifs spécifiques concernant la participation des femmes, la capacité des organisations à travailler dans une approche genre, la réduction du temps consacré par les femmes à la collecte de l'eau, etc. ?
- Les indicateurs permettent-ils de mesurer l'impact du projet sur la réduction des disparités de genre ? Sont-ils ventilés par sexe, groupe ethnique, localisation et âge ?

STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE ET ACTIONS

- Les produits/résultats du projet reflètent-ils les intérêts stratégiques des femmes (participation politique accrue, connaissance de leurs droits en matière d'utilisation et de contrôle de l'eau et de l'assainissement, plus grande confiance en elles-mêmes et en leurs capacités, etc.) ?

BUDGET

- Les inégalités de genre (moins de participation, illettrisme, temps disponible, connaissances techniques, capacités de communication, etc.) ont-elles été prises en compte lors de la planification des actions ?
- Des compétences spécifiques (formation de l'équipe technique, séances de travail sur la masculinité, formations sur le rôle des femmes dans l'accès à l'eau, etc.) sont-elles nécessaires pour traiter les questions de genre liées à l'eau et à l'assainissement ?
- Les femmes ont-elles accès aux différentes actions du projet et exercer un contrôle sur celles-ci (formations, visites, réunions, installation de latrines, de réseaux d'eau domestiques, obtention de revenus, etc.) ?
- Est-il envisagé de mettre en œuvre des actions positives susceptibles de contribuer à réduire les inégalités initiales entre les femmes et les hommes (groupes de travail sur l'estime de soi, droits des femmes, leadership et autonomisation, etc.) ?
- Est-il garanti que, grâce aux actions mises en œuvre, les femmes puissent être nommées, dans un pourcentage considérable, à des postes de prise de décision au sein des assemblées, comités, etc., mis en place dans le cadre du projet de gestion de l'eau et de l'assainissement ?
- Le personnel chargé de la gestion et de l'exécution du projet fait-il preuve de bonne disposition, de capacité et de compétence pour intégrer l'approche genre dans la stratégie de mise en œuvre du projet ?
- A-t-on clairement identifié l'existence d'un budget contenant des postes spécifiques pour financer les ressources humaines, matérielles, techniques et financières destinées à garantir l'intégration transversale de l'approche genre ?
- A-t-on dûment prévu dans le budget les fonds nécessaires à la réalisation des actions visant à favoriser la participation des femmes et leur accès égalitaire aux bénéfices du projet (garderies, besoins alimentaires des enfants à charge, formations, personnel spécialisé dans les questions de genre, etc.) ?

CROISSANCE ÉCONOMIQUE

IDENTIFICATION ET PARTICIPATION	<ul style="list-style-type: none"> • A-t-on effectué une analyse du contexte sensible au genre, en tenant compte de la situation différente des hommes et des femmes ? • Emploi : économie formelle/informelle, travail à temps complet/partiel, travail à durée indéterminée/déterminée, écart salarial. • Impact du contexte juridique et administratif. • Postes occupés dans des organismes liés à l'emploi. • Temps consacré au travail rémunéré/non rémunéré. • Lors de la conception du projet, les femmes, les ONG et les associations féministes ont-elles été consultées ?
OBJECTIFS ET INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs du projet visent-ils à promouvoir l'égalité des chances dans l'accès aux services mis en place dans le cadre du projet (crédit, emploi, formation,...) ? • Existe-t-il un objectif qui fasse référence de manière explicite à l'autonomisation des femmes ? • Les indicateurs permettent-ils de mesurer l'impact du projet sur la réduction des disparités de genre ? Sont-ils ventilés par sexe, groupe ethnique, localisation et âge ?
RÉSULTATS ET IMPACTS	<ul style="list-style-type: none"> • Le projet aura-t-il un impact à long terme sur la situation socio-économique des femmes et sur leur autonomie ? • Est-il prévu de conclure des accords avec des organismes publics ou privés pour favoriser la modification ou l'adoption de règles de discrimination positive en faveur des femmes dans le monde du travail ?
STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE ET ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> • Des actions positives ont-elles été prévues pour surmonter des obstacles concrets ou pour promouvoir l'égalité et rendre visible le travail des femmes ? • La formation et l'employabilité des femmes sont-elles favorisées dans une optique qui permette de ne pas pérenniser les stéréotypes de genre ? • L'accès des femmes à des emplois plus rentables est-il favorisé ? • Des conditions permettant aux femmes de garder leurs emplois sont-elles favorisées (flexibilité du temps de travail, travail à distance, formation) ? • Cherche-t-on à rendre les lieux de travail plus sûrs pour les femmes ? • Des activités de sensibilisation aux droits économiques, sociaux et culturels et à l'égalité des genres sont-elles prévues ? • L'auto-emploi et la création d'entreprises contribuant à une plus forte présence des femmes dans le monde du travail sont-ils favorisés ?
BUDGET	<ul style="list-style-type: none"> • A-t-on prévu un budget spécifique et adapté pour des activités de promotion du genre et/ou d'intégration transversale du genre dans le projet ?

CULTURE ET DÉVELOPPEMENT

IDENTIFICATION ET PARTICIPATION	<ul style="list-style-type: none"> • Un état des lieux a-t-il été effectué en tenant compte de la dimension de genre ? Les données sont-elles ventilées par sexe ? • Concernant l'organisation des activités, les responsabilités concrètes et particulières des femmes et des hommes dans la vie de tous les jours (emplois du temps, charge totale de travail, loisirs) ont-elles été prises en compte ? • Lors de la phase d'identification, les organisations féministes ou les associations de femmes ont-elles été consultées ? • A-t-on identifié des règles ou des pratiques culturelles discriminatoires à l'égard des femmes ?
OBJECTIFS ET INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs visent-ils à promouvoir l'égalité des chances dans l'accès aux services mis en place dans le cadre du projet ? • Existe-t-il un objectif qui fasse référence de manière explicite à l'autonomisation des femmes ? • Les indicateurs permettent-ils de mesurer l'impact du projet sur la réduction des disparités de genre ? Sont-ils ventilés par sexe, groupe ethnique, localisation et âge ?
RÉSULTATS ET IMPACTS	<ul style="list-style-type: none"> • Le projet aura-t-il un impact positif à long terme sur la situation des femmes (participation à des activités culturelles, modification de règles culturelles discriminatoires à l'égard des femmes, temps disponible pour les loisirs) ?
STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE ET ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> • Le matériel de communication et la production audiovisuelle présentent-ils les femmes et les hommes sur un pied d'égalité ? Le langage utilisé est-il non sexiste ? • Est-ce que les hommes et les femmes vont pouvoir utiliser les infrastructures culturelles proposées et en bénéficier dans la même mesure ? • La participation des femmes à la prise de décisions au sein des instances chargées de la programmation culturelle et de la sélection de contenus est-elle favorisée ? • Dans les publications scientifiques proposées, a-t-il été tenu compte de la contribution des femmes dans les domaines de la recherche, des arts, de la science ? • Les matériels à utiliser sont-ils dépourvus d'éléments discriminatoires ou sexistes ? Les langues locales sont-elles utilisées ? • En ce qui concerne la conception de l'offre culturelle, des activités non liées aux rôles de genre sont-elles prévues (participation de femmes maçons, de femmes cheffes d'orchestre et d'hommes brodeurs ou danseurs) ? • Pour les actions en matière de réhabilitation urbaine, a-t-on tenu compte des aspects liés au genre (accessibilité, éclairage, mobilier urbain, sécurité,...) ? • Pour les prix, les aides ou les bourses, tient-on compte des principes d'égalité et de participation équitable ? • Des actions spécifiques en matière de genre ont-elles été conçues (recherche, activités culturelles thématiques, formation,...) ? • La participation des femmes et des hommes à toutes les activités de création et de production est-elle équitable ?
BUDGET	<ul style="list-style-type: none"> • A-t-on prévu un budget spécifique et adapté pour des activités de promotion du genre et/ou d'intégration transversale du genre dans le projet ?

DÉVELOPPEMENT RURAL, SÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET NUTRITION

IDENTIFICATION ET PARTICIPATION	<ul style="list-style-type: none"> La division sexuelle du travail a-t-elle été identifiée et remise en question ? A-t-il été reconnu que les femmes travaillent généralement dans la production de subsistance et qu'elles assurent les tâches les plus dures, les plus invisibles et les moins rentables ? A-t-on tenu compte des connaissances et des pratiques locales des femmes et des hommes en matière d'agriculture et d'élevage (les femmes possèdent souvent des connaissances plus approfondies) ? Concernant les programmes de sécurité alimentaire, les besoins alimentaires particuliers des femmes et des enfants ont-ils fait l'objet d'une analyse ? Leur rôle dans l'alimentation de subsistance de la famille a-t-il été reconnu ? Des organisations de femmes dans le domaine de l'agriculture et de l'élevage ont-elles participé à la planification et à la prise de décisions, compte tenu de leur surcharge de travail et de leurs emplois du temps ?
OBJECTIFS ET INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs répondent-ils à la situation particulière des femmes en milieu rural dont les droits sont bafoués ? Les indicateurs permettront-ils de mesurer la contribution du projet à la réduction des disparités de genre ? Sont-ils ventilés par sexe, groupe ethnique, localisation et âge ?
RÉSULTATS ET IMPACTS	<ul style="list-style-type: none"> L'accès des femmes aux ressources agropastorales est-il favorisé ? Et le contrôle et l'utilisation par les femmes de ce type de ressources ? Les femmes peuvent-elles participer plus largement aux organisations agropastorales et à la prise de décision au sein de ces dernières ? La modification de lois ou de règles discriminatoires à l'égard des femmes est-elle favorisée (propriété des terres, utilisation de celles-ci, héritages, participation à des coopératives,...) ? L'accès des femmes à des emplois rémunérés est-il favorisé ? Sont-elles visées par des mesures de protection sociale ? Participent-elles à des activités productives permettant d'obtenir des revenus plus élevés ? Des demandes sont-elles adressées aux États pour que ceux-ci garantissent l'égalité des droits des femmes et des filles en matière d'accès à l'utilisation et à la propriété des terres, à la pêche et aux forêts, indépendamment de leur état civil ou de leur état matrimonial ?
STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE ET ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> Des actions ont-elles été prévues, auprès des femmes et des hommes, afin de susciter des changements à moyen terme dans les rôles traditionnels liés à la division sexuelle du travail (procréation, santé, sécurité alimentaire) et d'empêcher ainsi la pérennisation de ces rôles ? La responsabilité partagée dans la réalisation du bien-être familial est-elle encouragée ? A-t-on cherché à éviter que les femmes réalisent, sans obtenir de rémunération, des travaux dans l'agriculture ou l'élevage (potagers à l'école, travaux communautaires, approvisionnement alimentaire, travaux de préparation,...) qui entraînent une surcharge de travail pour elles et les empêchent de se consacrer à d'autres activités ?
BUDGET	<ul style="list-style-type: none"> A-t-on prévu un budget spécifique pour mener des activités en matière de genre et/ou pour l'intégration transversale du genre dans le projet ?

ÉDUCATION

IDENTIFICATION ET PARTICIPATION	<ul style="list-style-type: none"> Une analyse de genre en matière d'éducation a-t-elle été effectuée ? Le projet prend-il en considération le temps dont disposent les femmes (travail productif, procréation) pour participer au projet ?
OBJECTIFS ET INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs du projet contribuent-ils à promouvoir l'égalité des chances dans l'accès à l'éducation (primaire, secondaire, universitaire, formation professionnelle) ? L'un des objectifs fait-il référence de manière explicite à l'autonomisation des femmes ? Les indicateurs permettent-ils de mesurer la contribution du projet d'éducation à la réduction des inégalités de genre ? Sont-ils ventilés par sexe, groupe ethnique, localisation et âge ?
RÉSULTATS ET IMPACTS	<ul style="list-style-type: none"> Les résultats du projet sont-ils à la hauteur des besoins des femmes en ce qui concerne l'éducation ? Le projet a-t-il contribué à l'augmentation du nombre de femmes dans des postes de décision dans les structures éducatives du pays, de la région ou de la communauté ?
STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE ET ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> La stratégie de mise en œuvre a-t-elle été conçue de sorte à minimiser l'impact des facteurs (sociaux, culturels, économiques) qui entravent l'accès des femmes et des filles à l'éducation ? Le projet prône-t-il une éducation non sexiste ? Le projet prévoit-il la participation des femmes aux organes de gestion et/ou de direction des établissements d'enseignement ? Le projet prévoit-il des formations en matière de genre à l'intention des enseignants et des enseignantes ?
BUDGET	<ul style="list-style-type: none"> A-t-on prévu un budget spécifique pour mener des activités en matière de genre et/ou pour l'intégration transversale du genre dans le projet ?

GOVERNABILITÉ

IDENTIFICATION ET PARTICIPATION	<ul style="list-style-type: none"> Une analyse de genre en matière de gouvernabilité a-t-elle été effectuée (administration publique, sécurité, développement de la législation et du système judiciaire, droits humains, décentralisation, participation citoyenne et société civile) ? Les facteurs économiques, sociaux et juridiques qui entravent l'accès des femmes à l'exercice de fonctions publiques, à la politique, aux institutions et aux services publics ont-ils été identifiés ? Les règles ou les pratiques culturelles qui bloquent ou entravent l'accès des femmes à la justice et à l'égalité des droits ont-elles été identifiées ? Des organisations de femmes ont-elles participé à la phase d'identification ? Les femmes sont-elles reconnues en tant que titulaires de droits ?
OBJECTIFS ET INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs répondent-ils aux problèmes particuliers des femmes en ce qui concerne la participation à l'amélioration du cadre institutionnel et l'accès aux bénéfices découlant de cette amélioration ? Un objectif spécifique en matière d'autonomisation des femmes est-il prévu ? Les indicateurs permettent-ils de mesurer la contribution du projet à la réduction des disparités de genre ? Sont-ils ventilés par sexe, groupe ethnique, localisation et âge ?
RÉSULTATS ET IMPACTS	<ul style="list-style-type: none"> Les résultats du projet sont-ils à la hauteur des besoins identifiés par les femmes ? Les femmes considèrent-elles que la réforme des institutions, le processus politique encouragé, la réforme juridique prévue, etc., sont des besoins prioritaires ?
STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE ET ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> La participation des femmes aux instances de prise de décision est-elle encouragée au moyen du renforcement des organisations de femmes, en particulier au niveau local ? Des actions de formation et de promotion professionnelle sont-elles prévues compte tenu de l'emploi du temps des femmes et des responsabilités liées à la procréation ? Une stratégie est-elle prévue afin de s'assurer que les femmes et les hommes puissent bénéficier sur un pied d'égalité du renforcement du cadre institutionnel ? Des mesures d'action positive sont-elles prévues dans les domaines suivants : exercice effectif des droits humains, en particulier des femmes ; accès égalitaire des femmes aux services publics ; mise en place d'institutions spécifiques pour les femmes ou renforcement de celles qui existent déjà ; politiques publiques en matière d'économie et de fiscalité favorables aux femmes ; politiques et services publics dans les domaines de la sexualité et de la reproduction ; renforcement de la capacité de réponse des forces de sécurité face à des situations de violence de genre ; accès des femmes à la justice ; réglementation du travail favorable aux femmes ; présence de femmes dans la politique et leadership féminin ; participation des organisations de femmes ?
BUDGET	<ul style="list-style-type: none"> A-t-on prévu un budget spécifique pour mener des activités en matière de genre et/ou pour l'intégration transversale du genre dans le projet ?

ENVIRONNEMENT

IDENTIFICATION	<ul style="list-style-type: none"> Lors de la phase de conception du projet, un état des lieux environnemental adapté à la réalité dans laquelle s'insère le projet a-t-il été effectué ? Cet état des lieux tient-il compte de la situation différente des hommes et des femmes dans le contexte spécifique de l'intervention ?
OBJECTIFS ET INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs de l'intervention sont-ils respectueux de l'environnement ? Tiennent-ils compte des problèmes qui touchent de manière différente les hommes et les femmes ? Des indicateurs environnementaux sont-ils mis en œuvre dans le cadre du projet afin de pouvoir évaluer l'impact de ce dernier ? Les données sont-elles ventilées par sexe ?
RÉSULTATS ET IMPACTS	<ul style="list-style-type: none"> Une analyse portant sur les éventuels impacts environnementaux, positifs ou négatifs, et sur les répercussions sur les femmes et les hommes, a-t-elle été effectuée ? Des impacts directs ou indirects sur l'environnement, liés à la modification des activités des femmes et des hommes, peuvent-ils se produire ? (Par exemple, pressions exercées sur les ressources naturelles, émissions de gaz à effet de serre, intensification de l'agriculture, pollution et production de déchets.) Des mesures sont-elles prévues afin de prévenir, d'atténuer et/ou de contrer les impacts négatifs du projet ? Et des mesures pour favoriser, par exemple, la participation de la société civile et l'accès à l'information environnementale ?
STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE ET ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> Le projet tient-il compte des connaissances que possèdent les femmes et les hommes sur leur milieu de vie et des pratiques traditionnelles qui y sont mises en œuvre ? Le projet encourage-t-il la réalisation d'activités environnementales pouvant avoir un impact positif sur la situation sociale et économique des femmes ? Le projet prévoit-il des formations en matière d'environnement à l'intention des femmes et des hommes, compte tenu de leurs différentes responsabilités et nécessités ?

SANTÉ

PLANIFICATION ET PARTICIPATION	<ul style="list-style-type: none"> • A-t-on pris en compte les politiques publiques locales relatives à la santé et aux services publics, à la santé sexuelle et reproductive (SSR), à l'exercice des droits sexuels et reproductifs (DSR) des femmes ? A-t-on pris en compte le positionnement des instances nationales chargées de la promotion des DSR des femmes, tel qu'exprimé dans les politiques menées en matière d'égalité ? • Des analyses contextuelles tenant compte de la dimension de genre ont-elles été effectuées afin de pouvoir cibler les actions sur les inégalités et d'évaluer les résultats ? • Des informations qualitatives et quantitatives ont-elles été utilisées afin de connaître la situation de départ des femmes en matière de santé et de SSR dans le contexte objet de l'intervention ? • A-t-on envisagé un aménagement des horaires afin de faciliter la participation des femmes et des hommes ?
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs de santé définissent-ils la population cible en faisant une distinction entre les femmes et les hommes ? • L'un des objectifs fait-il référence de manière explicite à l'autonomisation des femmes ? Est-il cohérent avec l'identification formulée et les besoins stratégiques des femmes dans le contexte objet de l'intervention ? • Le projet apporte-t-il une réponse à la situation des femmes dont les droits en matière de santé ou de santé sexuelle et reproductive sont bafoués ? • A-t-on prévu des mesures d'action positive pour que les hommes participent à la modification des pratiques et des mentalités concernant la coresponsabilité dans la sexualité et la reproduction ? • Les indicateurs sont-ils cohérents avec la situation de départ constatée ? Sont-ils définis de manière réaliste au vu de la durée de l'intervention et des fonds investis ?
RÉSULTATS ET IMPACTS	<ul style="list-style-type: none"> • Le projet favorise-t-il l'égalité des chances en matière de contrôle/accès aux services de santé sexuelle et reproductive (contraception, prévention des MST/du VIH-SIDA, cancer des organes génitaux, identification et prévention des situations de violence de genre, éducation à la santé sexuelle et reproductive, promotion de l'organisation de groupes de réflexion d'hommes sur les masculinités, groupes d'entraide,..) ?
STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE ET ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> • Les besoins de la population cible en matière de santé et de genre ont-ils été identifiés par rapport aux objectifs ? L'intervention tient-elle compte de la dimension de genre ? • Des mesures sont-elles prévues pour un travail auprès du personnel de santé pour les aider à modifier, lors des consultations médicales, le discours qui perpétue les stéréotypes concernant les rôles de genre ? • Est-il prévu de mener des recherches sur la qualité des soins de santé compte tenu des besoins des femmes et des hommes en matière de santé sexuelle et reproductive ? • Est-il prévu de collecter et d'élaborer des statistiques publiques davantage axées sur les différents indicateurs de morbi-mortalité des femmes associés au non-exercice de leurs DSR ?
BUDGET	<ul style="list-style-type: none"> • Un budget spécifique est-il disponible pour mener des actions dans le domaine du genre (sensibilisation et formation des hommes en matière de masculinités, paternité responsable, non-violence) et/ou d'intégration transversale du genre ?



OUTIL 2. INDICATEURS DE GENRE²⁹

Le présent chapitre a été en grande partie tiré du guide du PNUD : *Guía para la transversalización de género*, Santiago du Chili, 2006, pages 195-204.

DÉFINITION

Les statistiques et les indicateurs sont la manière la plus efficace de mesurer l'amélioration de la situation des femmes et des filles. L'introduction de la dimension de genre permet de mieux connaître la situation des femmes dans la zone objet de l'intervention et d'obtenir ainsi des informations réelles sur le fonctionnement et l'organisation des communautés qui vont bénéficier de l'intervention (constituées par des femmes et des hommes).

Un **indicateur de genre** peut être défini comme un indicateur qui :

- utilise des informations qualitatives et quantitatives pour appréhender l'évolution des questions de genre au fil du temps dans la société ;
- porte sur le statut des femmes et des hommes, sur leurs rôles respectifs, sur les rapports de genre, sur les conditions de vie des femmes et des hommes, etc. ;
- constitue une preuve directe de la situation des femmes par rapport à un cadre réglementaire convenu ou à un groupe de référence explicite ;
- permet de mesurer certains aspects liés aux égalités/inégalités dans les relations de genre susceptibles de faire l'objet d'une quantification ou d'une systématisation au fil du temps.

L'élaboration de statistiques ventilées par sexe est un élément essentiel et constitue le point de départ d'une analyse de genre. Elle n'est toutefois pas suffisante car l'utilisation exclusive d'indicateurs quantitatifs ne permet pas d'obtenir une vision complète de la situation réelle des femmes. Il est dès lors nécessaire de recourir à des informations qualitatives et de tenir compte de l'expérience vécue par les femmes lorsqu'il s'agit de préparer de nouvelles actions en faveur de l'égalité des genres.

Dans tous les cas, l'incorporation d'indicateurs de genre dans un projet, une intervention ou une grille n'entraîne pas la réalisation d'une grille nouvelle. Les indicateurs de genre ne remplacent pas les indicateurs traditionnels. Ils sont plutôt un complément des autres indicateurs retenus.

Les indicateurs de genre permettent de mesurer deux aspects :

- l'évolution d'une situation de genre (changements partiels et/ou progressifs) ;

- la modification des rôles de genre (indicateurs du changement en profondeur du régime de genre et de la culture patriarcale).

Il est par conséquent très important de faire la distinction entre³⁰ :

- **Données ventilées par sexe** : informations statistiques ventilées par sexe et tranche d'âge ; autrement dit, des groupes de population sont sélectionnés sur la base de certaines différences biologiques. Les données ventilées par sexe ne permettent toutefois pas à elles seules de réaliser une bonne analyse de genre. Elles doivent être complétées par des statistiques en matière de genre.
- **Indicateurs de genre** : les indicateurs de genre ont pour rôle particulier d'identifier, au fil du temps, les évolutions sociales dans le domaine des relations de genre, et de déterminer dans quelles mesure l'intervention a favorisé ces évolutions :
 - situation des femmes et des hommes, avec indication des différences respectives ;
 - modifications de la situation des femmes et des hommes au cours du temps.
- **Statistiques de genre** : il est nécessaire de collecter toutes les informations permettant de connaître les différences entre les femmes et les hommes dans le domaine de la participation économique, sociale, politique et culturelle, conformément aux actions prévues dans le cadre de l'intervention en faveur du développement. Il convient de : fournir des données relatives à la structuration des relations entre les femmes et les hommes ; faire connaître la contribution et la participation des femmes au projet ; identifier les vulnérabilités auxquelles sont exposées les femmes et les filles en raison de leur sexe, de leur âge, de leur origine ethnique, de leur catégorie sociale, etc. ; produire des informations sur les aspects dont il faudra tenir compte dans le cadre de projets ou d'actions afin de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Les indicateurs de genre présentent les caractéristiques suivantes :

- ils reflètent les modifications au fil du temps dans les relations entre les femmes et les hommes ;
- ils permettent de connaître les changements progressifs des conditions de vie et des rôles des femmes et des hommes ;
- ils mesurent les progrès vers l'équité de genre.

Par conséquent, les indicateurs sélectionnés doivent apporter des réponses aux questions formulées, relatives aux avancées, aux progrès ou aux processus :

- Poser la bonne question : que doit refléter ou prouver l'indicateur ?
Exemple : l'accès des femmes et des hommes aux services sociaux est-il égalitaire ?

- Identifier les informations nécessaires pour pouvoir répondre à la question suivante : Que doit-on mesurer ou comparer ?
Exemple : dans quelle mesure les services sociaux existants répondent-ils aux besoins des femmes, en comparaison avec la réponse apportée aux besoins des hommes.
- Identifier les sources d'obtention de ces informations.
Exemple : statistiques sur l'utilisation des services sociaux contenant des données ventilées par sexe et permettant la comparaison entre les femmes et les hommes.

Ainsi, un système d'indicateurs de genre permet de :

- **Rendre visibles la situation des femmes et les problèmes qui les concernent** : l'objectif principal des analyses de genre était, par le passé, de constater l'invisibilité sociale des femmes et de faire connaître leur contribution, ce qui masquait leurs problèmes et leurs besoins. Il s'agit donc de visibiliser ce qui était invisible et de montrer les conséquences de la situation sur l'ensemble de la société.
- **Établir des comparaisons exactes et rigoureuses** : comparaison de la situation des femmes et des hommes à un moment donné, ou, par exemple, de la situation des femmes en milieu rural et en milieu urbain, en tenant compte de l'ensemble des thématiques qui concernent les femmes et en décrivant les traits spécifiques propres à la population féminine (par exemple, comparaison des femmes de générations différentes en situation de pauvreté).
- **Analyser les tendances** : constater les changements apparus au fil du temps et déceler les tendances. Par exemple, il sera possible de savoir si les investissements dans des programmes destinés aux femmes sur une année déterminée sont les mêmes que ceux des dix ou cinq années précédentes, s'ils sont inférieurs ou supérieurs, si la tendance est constante ou, dans le cas contraire, s'il y a des variations dans un sens ou un autre et quelles sont-elles.
- **Évaluer la politique publique** : dans certains cas, les indicateurs révèlent clairement l'existence de problèmes de conception et de mise en œuvre des politiques. Certains indicateurs reflètent mieux les problèmes de coordination des politiques, les lacunes dans leur mise en œuvre ou la non-réalisation des objectifs fixés.
- **Prendre des décisions** : les indicateurs permettent de disposer, à tous les niveaux de la prise de décisions et dans le cadre des procédures d'élaboration des politiques, d'informations relatives à la réglementation de ces dernières, à la dotation budgétaire nécessaire à la mise en œuvre des actions et à la reformulation des stratégies. Les indicateurs permettent de fixer les objectifs des politiques et de déterminer les cibles des programmes d'intervention. Cette dernière fonction revêt une importance particulière dans le cadre d'un système d'indicateurs sur les disparités entre les sexes.

- **Identifier de nouveaux domaines de recherche** : les indicateurs de genre permettent d'élaborer de nouvelles hypothèses de recherche et de nouvelles théories. Au cours de la phase de conception du système et de sélection des indicateurs, comme de celle d'observation de l'évolution des indicateurs spécifiques, il est possible de poser de nouvelles questions de recherche concernant le domaine visé ou d'autres domaines connexes.
- **De mener une action politique** : les indicateurs permettent de connaître le rapport entre la situation dans laquelle vit la population et les changements sociaux, culturels et/ou économiques. Ils fournissent ainsi une vision ordonnée des problèmes, des priorités et des actions sociales susceptibles de faire progresser la situation de départ. Ils constituent un outil aussi bien pour la société civile que pour l'État, dans la mesure où ils permettent de structurer les exigences sociétales (pour ce qui est de la société civile) et de mobiliser les ressources nécessaires pour promouvoir les changements (pour ce qui est de l'État).

Au niveau des programmes et des projets, les indicateurs permettent de savoir :

- ✓ Quel est le degré de participation des femmes et des hommes et quels sont les motifs d'un manque éventuel de participation.
- ✓ Dans quelle mesure les besoins (de base et stratégiques) des femmes et des hommes ont été pris en compte et si les actions répondent à ces besoins.
- ✓ Comment la question de la discrimination de genre est traitée ou si, au contraire, elle est ignorée (autrement dit, les indicateurs révèlent la manière dont chacun des deux sexes participe).
- ✓ Dans quelle mesure les programmes/projets ont un impact sur les rôles de genre et si ces derniers évoluent au fil du temps.

ÉLABORATION DES INDICATEURS DE GENRE

Conformément au *Manuel de planification et de suivi de la gestion axée sur les résultats du développement de l'AECID*, il est nécessaire de définir, en plus de l'indicateur, la situation de départ et la cible à atteindre au cours de la période prévue.

Une **situation de départ définie en tenant compte de l'approche genre** exige une analyse de genre fondée sur un diagnostic précis concernant les différences de statut, les besoins, les niveaux de participation, l'accès aux ressources et au développement, le contrôle des bénéfices et le pouvoir dans la prise de décisions, des femmes et des hommes dans le cadre de leur rôles de genre respectifs. La définition d'une situation de départ en tenant compte de l'approche genre doit ainsi permettre de reformuler, si nécessaire, l'intervention afin de renforcer l'intégration de la dimension de genre et d'élaborer des indicateurs/cibles permettant de mieux mesurer l'impact de genre de l'intervention à court terme.

En outre, lors de l'élaboration des indicateurs, **la source de vérification doit être mentionnée**. Autrement dit, il faut mentionner où seront obtenues les informations se référant à l'indicateur concerné. Ainsi, il se peut que les données relatives à l'indicateur pro-

viennent d'une source extérieure (statistiques élaborées par le pays partenaire, même si elles ne sont pas disponibles dans tous les cas) ou qu'elles soient élaborées dans le cadre des interventions (données agrégées résultant des interventions de l'AECID).

Il est important que, dans la mesure du possible, le pays partenaire participe à l'élaboration des indicateurs par l'intermédiaire des partenaires locaux, car ces derniers sont impliqués dans l'obtention des résultats escomptés et constituent une source d'informations fondamentale pour l'évaluation des indicateurs.

Il existe **différentes manières d'élaborer des indicateurs** :

- Proportion de femmes (ou d'hommes) par rapport à l'ensemble (hommes et femmes) : 50% = égalité des genres.
Exemple : la proportion de femmes dans les institutions législatives.
- Rapport entre une caractéristique féminine et une masculine : ce rapport donne une indication sur l'égalité des genres.
Exemple : rapport entre le nombre de filles et de garçons scolarisés.
- Caractéristique féminine exprimée sous forme de pourcentage en comparaison avec une caractéristique masculine (ou vice versa) : 100% = égalité des genres.
Exemple : moyenne des revenus hebdomadaires des femmes, exprimée en pourcentage par rapport à la moyenne des revenus hebdomadaires des hommes.
- Différence entre une caractéristique féminine et masculine (ou vice versa) : 0 = égalité des genres.
Exemple : moyenne d'heures que les femmes consacrent aux tâches domestiques moins la moyenne des heures que les hommes consacrent à ces mêmes tâches.

Concernant les **critères minimaux à respecter dans l'élaboration d'indicateurs**, il convient de tenir compte de ce qui suit :

- ✓ Les indicateurs doivent fournir des données ventilées par sexe.
- ✓ Leur élaboration doit être réalisée sur une base consensuelle.
- ✓ Ils doivent être faciles à utiliser.
- ✓ Ils doivent être clairement définis.
- ✓ Ils doivent fournir des informations quantitatives et qualitatives.
- ✓ Ils doivent être peu nombreux afin de faciliter le travail de synthèse.
- ✓ Ils doivent refléter les progrès en matière de besoins de genre (de base et stratégiques).
- ✓ Ils doivent pouvoir être comparés au cours du temps.

ÉTAPES DE L'ÉLABORATION DES INDICATEURS :

Étape 1 : adaptation des objectifs

- Identification du résultat direct à atteindre
 - Profil de la personne bénéficiaire
 - Chiffre à atteindre
 - Délai prévu pour l'obtention des résultats
 - Définition de la notion de « résultats »
 - Objectifs réalistes
 - Objectifs vérifiables
- Objectifs en termes référentiels
- Définition des objectifs au début de la programmation

Étape 2 : identification des écarts de genre

- Informations ventilées par sexe
- Analyse conceptuelle sous une perspective de genre (reconceptualisation)
- Identification des écarts
 - Taux de couverture par sexe
 - Identification des besoins des femmes et des hommes
 - Quantification du type d'intégration (domaines) par sexe
 - Motifs de la participation inégale des femmes et des hommes
 - Effets indirects

Étape 3 : sélection des catégories d'indicateurs

- Présentation des indicateurs par catégories
- Aspects à prendre en compte dans l'élaboration des indicateurs
 - Ressources consacrées, par sexe
 - Inclusion des besoins liés au genre, par sexe
 - Niveau de participation, par sexe
 - Réalisations du projet, par sexe
 - Modifications du style de vie

Étape 4 : aspects-clés

- Indicateurs ventilés par sexe
- Combinaison d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs
- Indicateurs exprimés en chiffres absolus et relatifs
- Indicateurs d'impact, bruts et nets

Étape 5 : définition du cadre chronologique (délais)

- Consensus sur les indicateurs au début du programme
- Fixation des délais pour la collecte d'informations
- Consensus sur les délais pour la production d'effets

Étape 6 : utilisation des sources d'information

- Utilisation des sources d'information existantes en fonction du sexe ou de concepts de genre
- Utilisation des sources d'information propres, consensus sur les indicateurs et les méthodologies

LISTE DE VÉRIFICATION POUR L'ÉLABORATION D'INDICATEURS

- ✓ Les indicateurs sont-ils spécifiquement liés aux objectifs ?
- ✓ A-t-on identifié des facteurs de risque ou des facteurs externes pouvant contribuer à la réussite ou à l'échec de l'intervention ?
- ✓ Les indicateurs sont-ils faciles à utiliser et à comprendre ?
- ✓ Toutes les parties prenantes ont-elles participé à l'élaboration des indicateurs ?
- ✓ A-t-on utilisé des indicateurs quantitatifs et qualitatifs ?
- ✓ Les indicateurs de résultats ont-ils un rôle central ?
- ✓ Les indicateurs permettent-ils d'apprécier les tendances au cours d'une période déterminée ?
- ✓ A-t-on effectué une analyse qualitative pour expliquer la réussite ou l'échec du projet ?

TYPES D'INDICATEURS :

1—Quantitatifs/qualitatifs

- Les **indicateurs quantitatifs** peuvent être définis comme les mesures chiffrées des changements intervenus (chiffres absolus, pourcentages, etc.) ; ils sont utiles pour avoir une vision globale et générale. Par exemple : revenus moyens des hommes par rapport aux femmes, nombre de femmes qui se rendent dans un centre de consultation prénatale.
- Les **indicateurs qualitatifs** sont les perceptions ou jugements des personnes sur un aspect déterminé ; ils sont utiles pour comprendre les processus mais ne reflètent pas la fréquence ou la singularité d'un phénomène donné. Par exemple : opinions des personnes sur les changements dans les rapports sociaux, la structure du pouvoir, une situation particulière. Ces changements peuvent être quantifiés. Par exemple, dans la région d'exécution d'un projet, le nombre de femmes qui estiment que leur situation s'est améliorée peut constituer l'aspect numérique d'un indicateur qualitatif.

2—Par rapport à un phénomène social

- Les **indicateurs de contexte** ont fondamentalement une incidence sur les autres indicateurs et permettent d'interpréter les résultats obtenus (par exemple, milieu urbain ou rural).
- Les **indicateurs d'apport** concernent les ressources destinées à pallier les inégalités femmes-hommes.
- Les **indicateurs de processus** ont un caractère dynamique et portent sur les processus en cours en faveur de l'équité des genres.
- Les **indicateurs de produits** montrent les effets et la réalisation des objectifs poursuivis par les différentes politiques ou mesures mises en œuvre.

3—En fonction du suivi

TYPE	DESCRIPTION	AVANTAGES	LIMITES	EXEMPLES
Indicateurs-types listes de vérification	Question posée pour savoir si un élément est présent ou non. La mesure est donnée par la réponse « oui » ou « non ».	Particulièrement indiqués pour surveiller un processus, les progrès d'une politique ou d'une mission donnée. Collecte de données simple et peu coûteuse.	Dénués d'aspects qualitatifs. Peuvent parfois être sujets à interprétation.	Existe-t-il une politique de TG ? Un expert en genre a-t-il été consulté pour la rédaction du rapport ?
Indicateurs fondés sur des statistique	Indicateurs « traditionnels » mesurant les changements à partir des statistiques disponibles.	Information disponible immédiatement.	Offrent rarement une dimension qualitative. Doivent souvent être complétés par les deux autres types d'indicateurs.	Ratio homme/femme de l'incidence du VIH. Niveaux de chômage hommes /femmes.
Indicateurs requérant des formes spécifiques de collecte de données	Requièrent des formes particulières de collecte de données (enquêtes sociologiques, groupes de discussion, entretiens, etc.). Requièrent des méthodologies spécifiques pour leur reproduction, pour que l'information soit comparable dans le temps.	Information extrêmement utile et spécifique. Bon outil pour collecter des informations qualitatives.	Collecte de données souvent exigeante en ressources (temps, ressources financières et humaines).	% de la population considérant que s'occuper des enfants incombe principalement aux femmes. % des offres d'emploi parues dans des journaux dénotant un préjugé sexiste (<i>gender bias</i>).

Source : UNDP/RBEC (2001) *Gender Mainstreaming in practice: a Handbook*. p. 30.

EXEMPLES D'INDICATEURS³¹:

1—Condition/statut

Comme expliqué dans le manuel d'ONU Femmes pour l'évaluation de projets sensibles au genre aux droits humains et à la diversité culturelle (*Guide for the Evaluation of Programmes and Projects with a Gender, Human Rights and Interculturality Perspective, ONU Femmes, 2014*) la théorie du changement entend avoir une incidence directe sur l'amélioration des conditions de vie des femmes en tant que titulaires de droits, sachant qu'il est important de différencier si les changements concernent leur condition ou leur statut.

INDICATEURS LIÉS À
LA CONDITION

- Caractéristiques socio-démographiques et culturelles différenciées selon le sexe, l'âge, l'origine ethnique, l'état civil, etc.
- Situation socio-économique différenciée selon le sexe, l'âge, l'origine ethnique, etc.
- Situation socio-politique différenciée selon le sexe, l'âge, l'origine ethnique ou la nationalité, etc.
- Principaux problèmes et attentes exprimés par les organisations, différenciés selon le sexe, l'âge, l'origine ethnique, etc.

INDICATEURS LIÉS
AU STATUT

- Accès aux espaces de pouvoir et incidence sur ceux-ci, au sein de la communauté ou de la région géographique du projet.
- Leadership et niveau d'organisation des groupes selon le sexe, l'âge, l'origine ethnique, etc.
- Accès aux moyens de production et leur contrôle, selon le sexe, l'âge, l'origine ethnique, etc.
- Accès à la propriété et aux moyens de production et leur contrôle, selon le sexe l'âge, l'origine ethnique, etc.
- Conditions pour l'exercice des droits humains, des droits des femmes et des peuples autochtones.
- Division du travail selon le sexe et valeur sociale du travail des femmes et des hommes.
- Distribution des responsabilités au sein du ménage, selon le sexe, l'âge, l'origine ethnique, etc.
- Conditions personnelles, familiales, institutionnelles et communautaires pour l'auto-détermination et l'autonomie.
- Principes de l'ordre social, juridique ou institutionnel limitant ou favorisant la participation égalitaire.

2—Renforcement des capacités

La définition d'indicateurs vise les deux domaines principaux du renforcement des capacités :

- Changement personnel dans le degré de conscience, se traduisant par une recherche de contrôle, une plus grande confiance en soi et une reconnaissance du droit à prendre des décisions et à faire des choix.
- Organisation axée sur le changement social et politique.

Exemples d'indicateurs quantitatifs et de questions pour la formulation d'indicateurs qualitatifs dans les processus de renforcement des capacités (d'après l'ACDI, 1998).

INDICATEURS QUANTITATIFS

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS JURIDIQUES

- Mise en application des lois ayant trait à la protection des droits de la personne.
- Nombre de causes qu'ont entendues les tribunaux locaux au sujet des droits des femmes, et jugements rendus.
- Nombre de causes qu'ont entendues les tribunaux locaux au sujet des droits juridiques des femmes veuves et divorcées, et jugements rendus.
- Effet de la mise en application des lois à l'endroit des personnes qui ont agressé.
- Augmentation ou diminution de la violence à l'encontre des femmes.
- Taux d'augmentation ou de diminution du nombre de juges, de procureurs, d'avocats parmi les femmes et les hommes.
- Taux d'augmentation ou de diminution du nombre de femmes et d'hommes au sein de la police locale, selon leur rang.

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS POLITIQUES

- Pourcentage de sièges détenus par des femmes dans les conseils locaux et dans les organes décisionnels.
- Pourcentage de femmes occupant des postes de décision au sein du gouvernement local.
- Pourcentage de femmes dans la fonction publique locale.
- Pourcentage de femmes et d'hommes inscrits sur les listes électorales, et pourcentage de ceux et celles qui se prévalent de leur droit de vote
- Pourcentage de femmes occupant, au sein des syndicats, des postes supérieurs ou subalternes de prise de décisions.
- Pourcentage de femmes/hommes membres de syndicats.
- Nombre de femmes qui participent à des manifestations publiques et à des campagnes politiques, comparativement au nombre d'hommes.

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ÉCONOMIQUES

- Changements dans les taux d'emploi et de chômage chez les femmes et les hommes.
- Changements dans les emplois du temps au regard de certaines activités, et surtout meilleur partage des travaux non rémunérés et des soins aux enfants entre les membres des ménages.
- Écarts de salaire entre les femmes et les hommes.
- Changements dans le pourcentage de propriétés que possèdent et contrôlent les femmes et les hommes (terres, biens immeubles, bétail), par groupe socio-économique et par groupe ethnique.
- Dépenses moyennes des femmes et des hommes chefs de ménage au titre de l'éducation et de la santé.
- Capacité de faire de petits ou de gros achats de manière indépendante.
- Pourcentage des services de crédit, des services financiers et des services d'assistance technique que le gouvernement et les associations non gouvernementales offrent aux femmes et aux hommes.

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS SOCIALES

- Nombre de femmes dans les institutions locales (par exemple, associations féminines, groupes de sensibilisation et groupes organisant des activités rémunératrices, églises locales, associations ethniques et groupes d'intérêt commun) proportionnellement à la population de la région d'exécution du projet ; nombre de femmes occupant des postes à responsabilité au sein des organisations locales.
- Étendue de la formation des femmes ou mesure dans laquelle elles participent à un réseau d'entraide, comparativement aux hommes.
- Contrôle qu'exercent les femmes et les hommes sur les décisions relatives à la fécondité (par exemple, nombre d'enfants, nombre d'avortements).
- Mobilité des femmes à l'intérieur et à l'extérieur de leur lieu de résidence, comparativement aux hommes.

INDICATEURS QUALITATIFS

QUESTIONS PERMETTANT D'ÉVALUER LE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

- Dans quelle mesure les femmes sont-elles au courant de la politique locale et informées de leurs droits juridiques ?
- Les femmes sont-elles mieux ou moins bien informées que les hommes ? Ce niveau d'information diffère-t-il selon le groupe socio-économique, l'âge ou l'appartenance ethnique ? Cette situation change-t-elle avec le temps ?
- Les femmes et les hommes ont-ils l'impression que les femmes se prennent davantage en main ? Pourquoi ?
- Les femmes ont-elles l'impression de se respecter davantage elles-mêmes ? Pourquoi ? Dans quelle mesure leurs perceptions rejoignent-elles celles des hommes ?
- Les femmes et les hommes ont-ils l'impression d'avoir acquis une plus grande autonomie économique ? Pourquoi ?
- Observe-t-on des changements dans la manière dont se prennent les décisions au sein du ménage ? Quelles sont les conséquences apparentes de ces changements ?
- Les femmes prennent-elles des décisions indépendamment des hommes au sein de leur ménage ? Quel genre de décisions prennent-elles de manière indépendante ?
- Comment les modifications apportées à la législation nationale ou locale augmentent-elles ou réduisent-elles le pouvoir d'agir des femmes par opposition à celui des hommes (par exemple, en ce qui concerne le contrôle de ressources telles que la terre) ?
- Quel rôle peuvent jouer les institutions locales (y compris les institutions féminines) dans le renforcement/affaiblissement des capacités des femmes et des hommes ?
- Comparativement aux hommes, la participation des femmes aux décisions importantes qui se prennent au sein de leur collectivité ou de leur ménage augmente-t-elle ou diminue-t-elle ?
- Comment les femmes s'organisent-elles pour accroître leur degré d'autonomisation, par exemple pour lutter contre la violence ?
- Si les femmes ont un meilleur accès à l'éducation et à l'emploi, cela se traduit-il par un renforcement de leurs capacités ?

3—Indicateurs des principes d'efficacité de l'aide

APPROPRIATION

- Les plans nationaux, régionaux et locaux de développement reflètent globalement et/ou sectoriellement les engagements gouvernementaux pris en faveur des OMD/ODD et en application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), de la Plateforme d'action de Beijing ou encore de la résolution 1325, entre autres.
- Qualité de la participation de la société civile, des groupes de femmes, des groupes parlementaires de femmes, des mécanismes d'égalité des genres dans la définition des priorités de genre, de leur budgétisation et du mécanisme de reddition de comptes s'appuyant sur des plans d'action et intégrés dans les différentes stratégies de développement (nationales, départementales, locales).
- Pourcentage de thèmes-clés en matière d'égalité hommes-femmes du pays et actions affirmatives inclus dans les documents relatifs aux politiques nationales.

ALIGNEMENT

- Part des programmes comprenant une analyse de genre, capacités développées parmi le personnel technique et administratif du programme de genre et disponibilité, diffusion et analyse de l'information ventilée par sexe dans le but d'accroître l'efficacité du programme.
- Nombre d'initiatives de « budgets genre » mises en œuvre à l'échelle nationale, départementale et locale.
- Investissement dans des approches fondées sur des programmes intégrant une perspective de genre.
- Pourcentage et prévisibilité de l'APD (3-5 ans) consacrée à la création de capacités pour l'intégration transversale du genre dans les finances publiques, les mécanismes de promotion des femmes, les ministères, la société civile, les organisations de femmes et le Parlement.
- Augmentation du nombre de donateurs renseignant le pourcentage de leurs investissements dans l'égalité des genres et le renforcement des capacités des femmes, et dans quels secteurs.

HARMONISATION

- Nombre et qualité des stratégies, programmes et outils communs et/ou coordonnés axés sur l'égalité des genres et les droits des femmes adoptés par les donateurs et bénéficiant de leur soutien, par le biais de programmes conjoints, de « fonds paniers » et d'expériences pilotes au cours des deux prochaines années.
- Groupe sur l'efficacité de l'aide (créé et opérationnel).
- Nouveaux outils de genre (créés et mis en œuvre).
- Nombre d'initiatives proposées par les Bureaux internationaux de genre et assumées par la communauté internationale ayant été mises en œuvre.
- Nombre de nouveaux mécanismes de dialogue multi-acteurs et de consultation ou de mécanismes thématiques mis en œuvre par les donateurs pour appuyer les questions d'égalité des genres.
- Pourcentage de l'APD consacré à des systèmes harmonisés de renforcement des capacités gouvernement/donateurs sur l'intégration transversale de l'égalité des genres dans les politiques publiques et l'aide humanitaire.

REDDITION DE COMPTES

- Nombre d'initiatives de budgétisation sensible au genre (BSG) ayant été lancées dans le cadre de la réforme des finances publiques et étant opérationnelles.
- Les processus d'évaluation des stratégies et des programmes de développement, ainsi que le suivi de la Déclaration de Paris et du Programme d'action d'Accra comptent sur la participation de la société civile et des organisations de femmes, dans le cadre de processus officiels et de l'élaboration de rapports parallèles.
- Propositions émanant d'organisations de femmes, et pourcentage de ces propositions intégrées dans les programmes et les modifications de programmes.
- Les cadres de performance ou documents analogues relatifs aux accords entre donateurs et gouvernement, de même que le plan de suivi de la Déclaration de Paris comprennent au minimum trois indicateurs de genre.
- Évaluation conjointe donateur/pays, au moins tous les trois ans, des résultats de la programmation en matière de genre et budgétisation.
- Mécanisme de suivi annuel des progrès accomplis afin de mesurer l'efficacité de l'aide et de la coopération dans l'intégration de l'approche genre et droits humains dans le pays.
- Degré d'amélioration dans la production, l'utilisation et la coordination des statistiques ventilées par sexe et des indicateurs de genre à genre afin de mesurer les progrès vers la réalisation de l'ODD 3, à l'échelon national et local.

4—Indicateurs thématiques Extrait du guide pratique pour l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les projets de la coopération espagnole (*Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española, MAEC, 2004*).

ÉDUCATION

INDICATEURS QUANTITATIFS

- Taux d'alphabétisation des femmes et des hommes.
- Taux de scolarisation des filles et des garçons (enseignement primaire, secondaire et universitaire).
- Taux d'échec scolaire chez les filles et les garçons (enseignement primaire, secondaire et universitaire).
- Taux d'accès à la formation professionnelle pour les femmes.
- Augmentation du nombre de femmes dans les études considérées traditionnellement « réservées aux hommes ».
- Femmes ayant accès à des postes à responsabilité au sein de leur communauté ou sur leur lieu de travail après avoir reçu une formation.
- Femmes trouvant un emploi ou se lançant dans une activité professionnelle indépendante après avoir reçu une formation.
- Initiatives de formation informelles et souples.
- Installations éducatives spacieuses tant pour les femmes que pour les hommes.
- Participation des femmes aux associations de parents d'élèves, aux organes de direction des établissements scolaires et sur le plan institutionnel (ministériel, régional et local).
- Existence et disponibilité de garderies.
- Utilisation des nouvelles technologies de l'information appliquées à l'enseignement afin de favoriser l'accès à la scolarisation.
- Utilisation de méthodes pédagogiques axées sur la participation et le renforcement de l'estime de soi.
- Taux de grossesses non désirées.
- Actions positives mises en œuvre dans le but d'améliorer l'accès des femmes à l'éducation.

INDICATEURS QUALITATIFS

- Niveau de satisfaction des femmes à l'égard de l'éducation reçue.
- CV révisés et réécrits dans une perspective de genre.
- Sensibilisation des parents et des enseignants aux valeurs non sexistes.
- Changement dans la manière dont les parents conçoivent l'éducation de leurs filles.
- Perceptions des filles, des garçons et des adolescent(e)s sur l'utilité de l'éducation.
- Évaluation des services de conseil et d'appui offerts aux élèves dans les établissements scolaires.
- Utilisation des services par les femmes et les hommes (filles et garçons) et niveau de satisfaction des utilisatrices et utilisateurs.

SANTÉ

INDICATEURS QUANTITATIFS

- Maladies touchant plus particulièrement les femmes ou les hommes.
- Causes principales de mortalité chez les femmes et les hommes par tranches d'âge.
- Taux de mortalité maternelle.
- Accès aux soins de santé pour les hommes et les femmes, existence de barrières légales.
- Typologie et qualité des services offerts dans le cadre des soins de santé primaires.
- Mortalité infantile, selon le sexe.
- Niveaux de nutrition familiale, selon le sexe et l'âge.
- Distribution des aliments au sein de la famille.
- Taux de vaccination par sexe.
- Indicateurs de morbidité par sexe.
- Répartition du travail, rémunéré ou non, au sein de la famille et de la communauté, et conséquences sur la santé physique et mentale des femmes.
- Prestations de santé réalisées par les femmes.
- Contribution des hommes et des femmes à la santé des membres de la famille ou de la communauté.
- Temps consacré par les femmes et les hommes à la santé de la cellule familiale et de la communauté.
- Existence de promoteurs de la santé dans la région et leur statut : âge, sexe, qualification.
- Répartition des temps de loisirs entre les femmes et les hommes au sein d'une famille.
- Comportement reproductif des femmes et des hommes.
- Existence de groupes de femmes organisés autour des soins de santé.
- Niveau de couverture des besoins de soins avant, pendant et après l'accouchement, ainsi que des besoins en matière de santé sexuelle et reproductive.

INDICATEURS QUALITATIFS

- Perception par les femmes et les hommes de leur état de santé et des déterminants de la santé.
- Qu'est-ce qui est considéré prioritaire en termes de santé des filles et des garçons, des femmes et des hommes, par les femmes et les hommes et par le système de santé.
- Croyances et traditions particulières concernant les causes et les effets en termes de santé et de maladie.
- Degré de confiance des femmes et des hommes dans la prestation publique des soins de santé.
- Degré de confiance des femmes et des hommes dans les pratiques de la médecine communautaire.
- Raisons pour lesquelles les femmes utilisent ou n'utilisent pas les services de santé.
- Raisons pour lesquelles les hommes utilisent ou n'utilisent pas les services de santé.
- Perception du personnel soignant selon le sexe et la qualification (degré d'acceptation du personnel soignant de sexe féminin et de confiance dans celui-ci).
- Niveau de confidentialité et d'intimité des services de santé.

CROISSANCE ÉCONOMIQUE

INDICATEURS QUANTITATIFS

- Revenu par habitant, selon le sexe.
- Population sous le seuil de la pauvreté, selon le sexe.
- Participation des femmes à la population active (secteur rural, industriel, économie informelle).
- Taux de chômage par sexe.
- Écarts salariaux entre femmes et hommes par secteurs, zones géographiques et catégories socio-économiques.
- Femmes propriétaires de petits commerces.
- Femmes propriétaires de terres, de biens immeubles, de bétail ou d'autres biens de production, par catégories socio-économiques.
- Femmes, filles et garçons réalisant des tâches domestiques ou d'autres travaux au sein du ménage sans être rémunérés.
- Temps que les femmes et les hommes consacrent chaque jour au travail.
- Temps que les femmes et les hommes consacrent à des activités économiques.
- Femmes occupant des postes à responsabilité dans des coopératives locales.
- Initiatives productives ayant à leur tête une femme.
- Initiatives productives mises en œuvre par des femmes.
- Existence et disponibilité de garderies.
- Pourcentage des aides publiques attribué à des secteurs d'activité destinés aux femmes.
- Pourcentage de femmes bénéficiant d'un financement ou d'un micro-financement, niveau d'endettement et de remboursement des emprunts.
- Femmes ayant contracté un emprunt et dont la famille a dépassé le seuil de pauvreté.
- Familles dans lesquelles les femmes/hommes ont les revenus les plus élevés.
- Micro-entreprises, dirigées par des femmes, qui se transforment en PME.
- Initiatives productives qui se maintiennent pendant plus de cinq ans.
- Augmentation des produits commercialisés à partir d'initiatives productives.

INDICATEURS QUALITATIFS

- Niveau de satisfaction des femmes à l'égard des activités productives entreprises.
- Qualité des services de conseil et d'appui aux femmes entrepreneures, degré d'utilisation par la population et niveau de satisfaction parmi les utilisatrices.

OPÉRATIONS DE CRÉDIT ET DE FINANCEMENT

INDICATEURS QUANTITATIFS

- Pourcentage de prêts octroyés à des femmes pour lesquels l'évaluation du crédit se fonde sur une analyse globale du risque de défaillance du débiteur, et pas uniquement sur les garanties.
- Pourcentage de déposantes d'un montant inférieur à un seuil.
- Pourcentage de débitrices du système financier figurant dans la base de données contenant les informations sur la solvabilité.
- Nombre de femmes situées dans les quintiles des revenus les plus faibles, ayant bénéficié de programmes de formation financière.
- Pourcentage de familles (dont le chef est une femme ou un homme) participant à des projets du FONPRODE, selon le montant des revenus provenant de l'activité productive, par commune ou région.
- Pourcentage des hommes et des femmes ayant accru leur capacité à produire des revenus.
- Augmentation du revenu moyen des femmes par rapport aux hommes.
- Augmentation du revenu moyen des ménages ruraux ayant à leur tête une femme, par rapport au revenu moyen des familles ayant à leur tête un homme.
- Pourcentage d'organisations de petits et moyens producteurs (ventilé par sexe) ayant accès en permanence à des informations sur les prix et les marchés, commercialisant leur production conjointement et/ou s'introduisant sur de nouveaux marchés.
- Pourcentage de réduction de l'écart de surcharge de travail entre les femmes et les hommes par rapport à la situation de départ, selon l'activité productive.
- Pourcentage de femmes prenant des décisions sur l'utilisation des revenus et des ressources familiales, en termes de : i) contrôle sur l'utilisation des revenus et choix des dépenses ; ii) connaissance des revenus du ménage ; iii) participation à l'achat et à la vente de biens d'équipement ; iv) participation à la prise de décisions en matière d'investissements.
- Pourcentage de femmes membres d'organisations, par type d'organisation (producteurs, irrigants, entrepreneurs, à l'échelle municipale, communale ou territoriale) qui sont membres de conseils d'administration, comparativement aux hommes.
- Pourcentage d'augmentation des revenus moyens générés par des entreprises dirigées par des hommes, comparativement aux revenus produits par les entreprises dirigées par des femmes.

INDICATEURS QUALITATIFS

- Réglementation relative à la gestion du risque de crédit selon les standards internationaux établissant de manière précise que la décision d'une banque d'accorder ou non un crédit ne peut pas dépendre du sexe du client.
- Règles simplifiées pour les déposants de montants peu élevés présentant un faible niveau de risque, conformes aux standards internationaux approuvés.
- Règles requérant la présentation d'informations sur les microcrédits ventilées par sexe dans la base de données contenant les informations sur la solvabilité.
- Programmes d'éducation financière mis en place à l'intention de femmes micro-entrepreneures.

ENVIRONNEMENT

INDICATEURS QUANTITATIFS

- Accès aux ressources naturelles communautaires, par sexe.
- Utilisation des ressources naturelles pour l'alimentation et comme source d'énergie, selon le sexe et l'âge.
- Répartition de la nourriture au sein d'une famille, selon le sexe et l'âge.
- Répartition du travail au sein de la famille et de la communauté, selon le sexe et l'âge.
- Fonctions et tâches assumées par les femmes dans le domaine de la préservation de l'environnement ou du traitement des déchets.
- Existence et reconnaissance de promoteurs de l'environnement dans la région : âge, sexe et qualification.
- Existence de groupes de femmes organisés autour de la protection de l'environnement.
- Utilisation des facilités offertes par les régions protégées, selon le sexe, l'âge et l'origine ethnique.
- Commercialisation, utilisation et consommation de produits naturels protégés, selon le sexe, l'âge et l'origine ethnique.
- Problèmes de santé liés à la pollution, selon le sexe, l'âge et la catégorie socio-économique.

INDICATEURS QUALITATIFS

- Utilisation et diffusion des pratiques et du savoir local (par les femmes et les hommes).
- Compatibilité des habitats traditionnels et des mouvements migratoires avec les stratégies de préservation de l'environnement.
- Perception par les femmes et les hommes des problèmes environnementaux.
- Participation des femmes et des hommes à la prise de décisions sur les ressources naturelles communautaires.
- Femmes assumant des fonctions liées à l'environnement qui traditionnellement ne leurs sont pas attribuées.

DÉVELOPPEMENT RURAL

INDICATEURS QUANTITATIFS

- Femmes propriétaires de terres et de biens agricoles.
- Femmes propriétaires de terres suite à un processus de réforme agraire.
- Initiatives productives rurales dirigées par des femmes.
- Augmentation de la production et/ou de la productivité dans des exploitations dirigées par des femmes.
- Modèles de répartition des aliments au sein du ménage.
- Niveaux nutritionnels, selon le sexe et l'âge.
- Niveaux de nutrition familiale, selon le sexe et l'âge.
- Répartition du travail au sein du ménage et de la communauté.
- Répartition femmes-hommes des temps de loisirs au sein de la famille.
- Existence de groupes de femmes organisés.
- Coopératives agricoles de femmes.
- Coopératives agricoles avec des femmes occupant des postes à responsabilité.
- Familles monoparentales sans accès à la terre ou à d'autres biens agricoles.
- Femmes ayant accès à des facilités de crédit.

INDICATEURS QUALITATIFS

- Modèles de répartition au sein de la famille des revenus produits par les exploitations agricoles et l'élevage.
- Perception par la communauté du rôle des femmes dans le développement local.
- Systèmes d'appui aux femmes rurales et niveau de satisfaction des utilisatrices.
- Nouvelles technologies utilisées par les femmes en milieu rural pour la production agricole et l'élevage.

GOUVERNABILITÉ

INDICATEURS QUANTITATIFS

- Pourcentage de femmes exerçant des fonctions de représentation.
- Par secteurs : éducation, culture, santé, finances, défense, etc.
- Pourcentage de femmes dans les partis politiques, aux différents échelons (national, régional, local), candidates et affiliées.
- Pourcentage de femmes dans les organisations patronales, les syndicats et les groupes de pression.
- Participation aux mouvements sociaux et ONG.
- Nombre d'organisations féministes et d'associations de femmes par rapport au nombre total d'organisations sociales dans la commune, la région ou le pays.
- Existence de mécanismes institutionnels en faveur de l'égalité hommes-femmes et de politiques publiques en faveur de l'égalité des chances.
- Pourcentage de naissances vivantes de sexe féminin, pourcentages de femmes inscrites sur les listes électorales, pourcentage de femmes qui votent.

INDICATEURS QUALITATIFS

- Obstacles empêchant les femmes d'occuper des postes de commande.
- Raisons pour lesquelles les femmes s'affilient à un parti politique, se portent candidates ou occupent des postes à responsabilité au sein d'un parti.
- Raisons pour lesquelles les femmes ne parviennent pas à occuper des postes à responsabilité dans les organisations patronales, les syndicats et les groupes de pression.
- Raisons pour lesquelles les femmes participent aux mouvements sociaux et aux ONG.
- Degré d'articulation entre approche de genre et impact politique au sein des organisations et associations de femmes.
- Impact des politiques publiques sur l'égalité femmes-hommes.
- Présence et priorité accordée à la question du genre dans l'agenda politique.
- Existence de voies de participation citoyenne à la prise de décision.

OUTIL 3. UTILISATION DES MARQUEURS DE GENRE

Extrait de la description du système de marqueurs du CAD concernant les objectifs de l'aide du service des statistiques du MAEC (*Descripción del sistema del CAD de marcadores sobre los objetivos de la ayuda*).

La collecte de données sur les marqueurs de l'orientation de l'aide se fonde sur un système de notation à trois valeurs³² :

- **Objectif principal (primaire)** : lorsque l'objectif de l'égalité hommes-femmes constitue l'élément principal de l'intervention, tant au niveau de sa conception que des résultats qui en sont attendus, et qu'il est établi de manière explicite. Les interventions sont marquées « objectif principal » en fonction de la réponse donnée à la question suivante : « L'activité aurait-elle été réalisée sans cet objectif ? ».
- **Objectif significatif (secondaire)** : lorsque l'objectif de l'égalité hommes-femmes ne constitue pas, malgré son importance, l'une des raisons principales de la réalisation de l'activité. La finalité principale de l'activité est autre, même si l'égalité des genres et la défense des droits des femmes et des filles sont prises en compte.
- **Objectif non ciblé** : après examen de l'intervention, il est constaté que celle-ci ne vise pas l'égalité des genres.

Au regard du genre, pour qu'un projet soit marqué « objectif principal » ou « objectif significatif », la promotion de l'égalité hommes-femmes et des droits des femmes et des filles doit être explicite dans la documentation du projet. Le simple fait d'éviter un impact négatif ne saurait constituer un critère suffisant.

Ainsi, une activité devrait être marquée « genre » (valeur principale ou significative) lorsqu'elle poursuit explicitement l'objectif de l'égalité hommes-femmes et qu'elle permet de :

- réduire les inégalités sociales, économiques et politiques entre les femmes et les hommes tout en garantissant que les femmes aient les mêmes chances que les hommes, dans le but d'éviter toute discrimination ;
- développer/renforcer l'égalité des genres ou la politique de non-discrimination, au niveau de la législation et des institutions, ce qui requiert une étude des inégalités de genre, soit séparément soit comme partie intégrante des procédures standards des agences.

Les principaux marqueurs relatifs à la TG sont les suivants :

- **Égalité des genres**
- **Santé sexuelle et reproductive et santé infantile**
- Développement participatif / bonne gouvernance / droits humains
- Diversité culturelle / populations autochtones

ÉGALITÉ DES GENRES

« Est-il 'meilleur' qu'un marqueur de genre soit considéré comme *objectif principal* plutôt que comme *objectif significatif* ? ». La réponse à cette question est la suivante :

« Non. Si l'intégration transversale du genre est systématique, l'égalité des genres sera généralement un *objectif significatif*, intégré dans les différents projets quel que soit le secteur concerné. Elle constitue un *objectif principal* lorsque l'activité ne peut être mise en œuvre sans l'objectif d'égalité des genres ».

Les exemples suivants de classification peuvent s'avérer utiles :

Exemples d'activités pouvant être marquées « objectif principal » :

- » Sensibilisation des femmes et des filles à leurs droits.
- » Réseaux d'hommes contre la violence sexiste.
- » Projet social de sécurité axé de manière spécifique sur l'aide aux femmes et aux filles en tant que groupe particulièrement défavorisé au sein de la société.
- » Formation à l'intention des ministères des Finances et de la Planification afin de marquer des objectifs d'égalité des genres dans la réduction de la pauvreté nationale ou d'autres stratégies comparables. Ces activités peuvent avoir pour cible uniquement les femmes, uniquement les hommes ou les deux.

Exemples d'activités pouvant être marquées « objectif significatif » :

- » Activités dont l'objectif principal est de fournir de l'eau potable à un quartier ou à une communauté tout en veillant à ce que les femmes et les filles aient facilement accès aux installations.
- » Projet social de sécurité axé sur la communauté en général tout en garantissant que les femmes et les filles en tirent le même bénéfice que les hommes et les garçons.

SANTÉ SEXUELLE ET REPRODUCTIVE ET SANTÉ INFANTILE

Une activité devrait se voir attribuer ce marqueur (avec notation de valeur principale ou significative) lorsqu'elle contribue à l'amélioration de la santé de la mère, du nouveau-né et de l'enfant conformément au concept de « soins continus » ; « les soins continus » en termes de santé reproductive, de santé de la mère, du nouveau-né et de l'enfant impliquent une approche de cycle de vie et la prestation de services intégrés en faveur des mères et des enfants, avant la grossesse, avant, pendant et après l'accouchement et pendant l'enfance. Ces soins sont dispensés par les membres de la famille et de la communauté ainsi que par les services de consultation externe, les cliniques et autres centres de santé régionaux et nationaux. Les soins continus reconnaissent que le choix d'avoir des enfants et celui d'accoucher en toute sécurité sont essentiels pour la santé de la femme et du nouveau-né, et qu'une naissance dans des conditions de sécurité (et de bonne santé) est un élément essentiel pour assurer une enfance saine et une vie productive.

Concrètement, l'activité doit contribuer à :

- améliorer l'accès des femmes et des enfants à une gamme complète et intégrée d'interventions et de services essentiels de santé tout au long du processus de soins continus ;
- renforcer les systèmes de santé afin d'améliorer l'accessibilité et la prestation de services spécifiques intégrés de santé sexuelle et reproductive et de santé infantile de grande qualité ;
- créer des capacités dans le domaine de la santé sexuelle et reproductive et de la santé infantile afin d'assurer que les travailleurs du secteur de la santé soient motivés et disposent des infrastructures, des médicaments, des équipements et du cadre réglementaire nécessaire.

Exemples d'activités :

- » planification familiale, contraception ; soins prénatals, néonataux et postnatals ; soins obstétricaux et soins néonataux en situation d'urgence ;
- » soins pendant l'accouchement, apportés par un personnel qualifié dans des installations appropriées ;
- » prévention de la transmission mère-enfant du VIH et d'autres maladies sexuellement transmissibles ;
- » lutte contre les infections du système reproducteur ; cancers liés à la santé reproductive, autres affections gynécologiques ; traitements de l'infertilité ;
- » prévention et traitement des principales maladies de l'enfance, y compris les affections respiratoires aiguës et la diarrhée ;
- » amélioration des pratiques en matière d'alimentation des nourrissons et des enfants ; promotion de l'allaitement maternel ; mise à disposition d'aliments thérapeutiques prêts à l'emploi, de vitamines et de minéraux essentiels, y compris la vitamine A et les sels iodés ;
- » élimination des barrières économiques, sociales et culturelles entravant l'accès aux soins de santé (y compris l'accès au planning familial) ;
- » amélioration de la prestation de services de santé sexuelle et reproductive et de santé infantile et augmentation du nombre de centres de santé dûment équipés ;
- » appui aux programmes et priorités nationales concernant la santé sexuelle et reproductive et la santé infantile ;
- » mise en place de mécanismes de suivi et d'évaluation ;
- » formation, perfectionnement et déploiement des travailleurs ;
- » promotion des valeurs de l'éducation sexuelle, des programmes de sécurité alimentaire adaptés aux besoins des femmes enceintes, des mères et de leurs enfants ;

- » programmes destinés aux populations les plus vulnérables, notamment les déplacés internes, les minorités ethniques obligées de se déplacer, pour qu'elles puissent satisfaire leurs besoins en matière de santé sexuelle et reproductive ;
- » amélioration de l'accès à l'eau potable et aux services d'assainissement et d'hygiène pour les femmes enceintes, les mères et leurs enfants ;
- » prestation de services de santé maternelle et infantile : kits d'accouchement, envoi de personnel accoucheur et obstétricien dans le cadre des interventions humanitaires d'urgence ;
- » collecte de données aux fins de recensements afin de fournir des informations précises sur l'efficacité du marqueur ; par exemple, nombre de naissances et nombre de naissances vivantes.

OUTIL 4. CADRES POUR L'ANALYSE DE GENRE

Extrait du dictionnaire de l'action humanitaire et de la coopération de l'institut Hegoa (*Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación*).

Les divers cadres d'analyse existants reflètent une approche particulière de la situation des femmes et de l'objectif d'égalité des genres. Concrètement, ils apportent, à des degrés divers, une vision descriptive, analytique ou normative et proposent des procédures qui permettent d'identifier et d'évaluer les actions de développement.

En fonction de l'objectif pour lequel ils ont été créés, les cadres peuvent servir d'outil pour :

- l'analyse : propositions pour examiner les dynamiques d'un groupe ;
- la planification : présentation simple des aspects-clés dans le but d'aider à la prise de décision ;
- la prise de conscience et la formation (voir genre, formation en genre) des acteurs du développement, dans des aspects liés à l'analyse et à la planification du genre ;
- l'évaluation de l'impact du genre dans les politiques et les projets de développement.

À titre de référence, les divers cadres axés sur l'efficacité de l'attribution des ressources dans une perspective de genre sont présentés ci-dessous :

NOM	CONCEPTS-CLÉS	COMPOSANTES ET MATRICES
CADRE DE MOSER (CAROLINE O. N. MOSER)	<ul style="list-style-type: none"> Triple rôle des femmes : productif, reproductif et communautaire. Besoins pratiques et stratégiques en termes de genre. Situation sociale et économique des femmes. Approches des politiques : bien-être, égalité, lutte contre la pauvreté, efficacité, renforcement des capacités et équité. 	<ul style="list-style-type: none"> Identification des rôles de genre et du triple rôle. Évaluation des besoins de genre (pratiques et stratégiques). Ventilation des données au niveau du ménage. Matrice des approches en matière de politiques Planification tenant compte de l'équilibre du triple rôle. Intégration des femmes et des organisations de femmes dans les étapes de la planification.
RENFORCEMENT DES CAPACITÉS -AUTONOMISATION DES FEMMES (SARA H. LONGWE)	<ul style="list-style-type: none"> Autonomisation des femmes. Niveaux d'égalité : bien-être matériel ; accès aux facteurs de production ; prise de conscience de la notion de genre ; participation à la prise de décision ; contrôle sur les ressources et la répartition des bénéfices ; Questions et préoccupations propres aux femmes. Degré de reconnaissance des questions propres aux femmes : négatif, neutre, positif. 	<ul style="list-style-type: none"> Le niveau d'autonomisation des femmes est lié au degré de réalisation de l'égalité avec les hommes dans les domaines suivants : bien-être, accès, prise de conscience, participation et contrôle. Profil de genre d'un projet. Profil de genre du programme de développement d'un pays.

APPROCHE DES RAPPORTS SOCIAUX (NAILA KABBER)

- Développement = bien-être humain.
- Production : toute activité contribuant au bien-être humain.
- Les rapports de genre font partie des rapports sociaux.
- Institutions : famille, communauté, marché et État. Politiques aveugles/conscientes de la question du genre (neutres, spécifiques, redistributives).
- Analyse des causes et des conséquences des problématiques avant de planifier des interventions.
- Étude des institutions (règles, activités, ressources, composantes et structure de pouvoir) et de leur rôle dans la reproduction de l'inégalité des genres.

CADRE DE HARVARD (OVERHOLT, ANDERSON, CLOUD ET AUSTIN)

- Accès.
- Contrôle.
- Ressources (économiques, politiques).
- Bénéfices.
- Profil des activités.
- Profil de l'accès aux ressources et aux bénéficiaires et de leur contrôle.
- Facteurs ayant un impact sur les activités, l'accès et le contrôle.
- Analyse du cycle du projet et listes de vérification (*checklists*).

CADRE DE PLANIFICATION AXÉ SUR LES PERSONNES (ANDERSON, BRAZEAU ET OVERHOLT. UNHCR)

- Accès et contrôle.
- Ressources et bénéficiaires.
- Changements produits au sein des populations déplacées ou réfugiées.
- Protection légale et sociale des populations réfugiées.
- Profil des populations réfugiées.
- Profil des activités (avant le départ et en tant que réfugié).
- Profil d'accès aux ressources et aux bénéficiaires et de leur contrôle (avant le départ et en tant que réfugié).
- Facteurs ayant un impact sur les activités, l'accès et le contrôle.

CADRE D'ANALYSE DES CAPACITÉS ET DES VULNÉRABILITÉS (ANDERSON ET WOODROW. HARVARD)

- Capacités.
- Vulnérabilités.
- Matrice des capacités et des vulnérabilités (sur le plan matériel, organisationnel et des motivations), ventilées par genre.
- Étude de l'évolution dans le temps.

MATRICE DE L'ANALYSE DES GENRES (RANI PARKER)

- Niveaux : femmes, hommes, famille, communauté.
- Catégories : travail, temps, ressources et facteurs culturels.
- Étude de projets à l'échelle de la communauté, réalisée par un groupe de personnes de la communauté.
- Matrice d'analyse des genres par niveaux et catégories.

OUTIL 5. RECOMMANDATIONS POUR L'UTILISATION DU LANGAGE INCLUSIF³³

Élaboré partir de plusieurs publications de Mercedes Bengoechea figurant dans la bibliographie. (Conseils adaptés à la langue française. NdT.)

- Éviter l'utilisation de tournures différentes pour les femmes et les hommes : utilisation du seul prénom pour les femmes ou apposition de l'article *la* devant leur nom de famille, mention des liens de parenté lorsqu'ils n'apportent rien au contenu.
- Ne pas convertir systématiquement le genre féminin en un groupe homogène (« les femmes » / « la femme »).
- Ne pas juxtaposer « femme(s) », « féminin(s) » ou « féminine(s) » à un nom utilisé au féminin lorsque ce nom a une forme masculine et une forme féminine différentes. Ex. : *les travailleuses femmes, les avocates féminines*.
- Lorsque l'on nomme des femmes et des hommes, faire varier l'ordre de prééance.
- Ne pas partir du principe que ce sont elles le deuxième salaire, elles qui sont au foyer, elles qui réalisent les tâches ménagères, qui doivent s'occuper des enfants, etc., ni qu'elles sont passives, dépendantes ou subordonnées.
- Faire attention aux expressions androcentriques usuelles : le mot « homme(s) » ne représente pas l'humanité dans son ensemble.
- Accorder en genre les noms de fonctions, métiers, titres et toute autre référence à un être sexué.
- Lorsque le contexte le permet, remplacer le masculin générique par un collectif non genré (*les personnes, le personnel, l'équipe, le public, la population, le peuple,...*) ou par des noms abstraits (*les candidatures, la magistrature, l'électorat, le corps enseignant, l'enfance, l'adolescence,...*).
- Utiliser la métonymie : mentionner la fonction, l'activité, la profession, le lieu géographique,...
- Changer le verbe et recourir à une forme impersonnelle.
- Remplacer le masculin par l'expression « les personnes qui + verbe actif ». Ex. : *les représentants* => *les personnes qui représentent*.

- Employer des doublets féminin-masculin ou masculin-féminin en faisant varier l'ordre d'apparition des termes.
- Dans certains textes, il est possible d'utiliser la barre oblique, le point ou les parenthèses.
- Accorder le déterminant et l'adjectif avec le nom le plus proche. Ex. : *les femmes et les hommes présents dans la salle ; vingt-cinq femmes et hommes clandestins*.
- Employer des déterminants invariables en genre ou supprimer le déterminant. Ex. : *quiconque sait que... ; chaque journaliste ayant posé une question...*
- Remplacer l'adjectif par une préposition suivie d'un nom synonyme ou de la même famille lexicale. Ex. : *illégaux* => *sans-papiers* ; *handicapé* => *en situation de handicap*.
- Chercher les adjectifs synonymes épicènes (invariables en genre). Ex. : *habile, capable,...*
- Éviter la voix passive et préférer la forme impersonnelle ou utiliser la première personne du pluriel. Ex. : *vous êtes priés de* => *nous vous prions de,...*
- Placer devant un adjectif un mot générique non genré (*personne, personnel, partie...*).
- Éviter les pronoms relatifs *lequel, lesquels, laquelle, lesquelles* et les remplacer par *qui*.

OUTIL 6. MÉMO POUR L'ÉLABORATION DU CADRE DE RÉSULTATS INTÉGRANT LA DIMENSION DE GENRE³⁴

Extrait du guide pour l'intégration de la dimension de genre du PNUD (*Guía para la transversalización de género*, PNUD, 2006).

OBJECTIFS / RÉSULTATS	GRUPE CIBLE ET INDICATEURS	MOYENS DE VÉRIFICATION	HYPOTHÈSES ET RISQUES
<p>Objectif de développement / Impact</p> <ul style="list-style-type: none"> Les relations de genre et les rôles de genre ont-ils une influence sur l'objectif global du projet ? Le choix des objectifs a-t-il une influence sur la répartition des fonctions et des responsabilités entre hommes et les femmes ? Les objectifs répondent-ils aux besoins des femmes et des hommes ? Quelles mesures permettent de vérifier la réalisation sensible au genre de l'objectif global ? <p>Résultats du projet</p> <ul style="list-style-type: none"> Le projet prévoit-il des résultats (<i>outcomes</i>) sensibles au genre ? Les résultats attendus sont-ils ventilés par sexe ? Les personnes bénéficiaires des résultats du projet sont-elles ventilées par sexe ? Y-a-t-il eu une intervention équitable des femmes et des hommes dans la définition des résultats du projet ? Est-ce que les hommes et les femmes ont pu émettre leur avis sur les problèmes qui se posent ? 	<ul style="list-style-type: none"> Quelles mesures permettent de vérifier la réalisation sensible au genre de l'objectif global du projet ? Le projet est-il cohérent avec les politiques spécifiques du gouvernement en matière de genre ou avec les mesures mises en œuvre par des organisations de premier plan ? Dans quelle mesure les problèmes liés au genre sont-ils pris en compte au niveau politique ou institutionnel ? Quels indicateurs permettent de vérifier dans quelle mesure les résultats sensibles au genre ont été atteints ? Le groupe destinataire de ces résultats a-t-il participé à la définition des indicateurs ? Quels progrès et quels changements se sont-ils produits pour les femmes et les hommes ? Dans quelle mesure les progrès et les changements obtenus auront-ils un effet sur les relations hommes-femmes ? 	<ul style="list-style-type: none"> Les informations permettant de vérifier la réalisation de l'objectif global du projet sont-elles ventilées par sexe et analysées en fonction du genre ? Les informations permettant de vérifier les résultats du projet sont-elles ventilées par sexe et analysées en fonction du genre ? Une analyse de genre a-t-elle été réalisée en temps voulu pour définir les résultats du projet ? 	<ul style="list-style-type: none"> Quels facteurs externes sont nécessaires à une réalisation sensible au genre de l'objectif global du projet ? Le cadre politique et le climat législatif autorisent-ils une participation des femmes et des hommes permettant d'atteindre les objectifs escomptés ? Le climat politique est-il favorable à une approche participative ? Quels sont les facteurs externes nécessaires pour que les résultats sensibles au genre soient atteints ? Les résultats sont-ils appuyés par les politiques ? Existe-t-il d'autres activités au niveau national ou régional susceptibles de compléter les progrès attendus ou de menacer leur réalisation ?

Produits (*outputs*)

- Les rôles et les relations de genre ont-ils été pris en compte dans la répartition des produits du projet ?
- Qui en a bénéficié (hommes/femmes) ?
- Dans quelle mesure les femmes et les hommes ont participé ? Rôle des unes et des autres ?
- Les produits traduisent-ils des avancées en termes d'équité de genre ?

- Quelles mesures permettent de vérifier que les hommes et les femmes tirent des bénéfices du projet ?
- Qui, des hommes et des femmes, bénéficiera davantage de la répartition du travail, de l'accès aux ressources et du contrôle sur celles-ci ?

- Les informations permettant de vérifier les produits du projet sont-elles ventilées par sexe et analysées en fonction du genre ?

- Quels facteurs externes sont nécessaires pour atteindre les produits du projet et que ceux-ci profitent aux femmes ?

- Est-ce que la position politique des hommes et des femmes du groupe destinataire représente une menace pour l'obtention des produits sensibles au genre ?

Intrants (*inputs*)

- Quels biens et services sont apportés au projet par les bénéficiaires, femmes et hommes ?

- Les informations permettant de vérifier les activités du projet sont-elles ventilées par sexe et analysées en fonction du genre ?

- Est-ce que le groupe destinataire et les institutions partenaires possèdent la motivation suffisante et les capacités et compétences de gestion nécessaires pour impulser la mise en œuvre d'activités sensibles au genre ?

- Quels facteurs externes sont requis pour la mise en œuvre des activités compte tenu de la nécessité de garantir une participation continue des femmes et des hommes au projet ?

- Le plan de participation tient-il raisonnablement compte des obstacles au niveau local lorsqu'il prévoit la participation des femmes : Accepteront-elles de participer ? En ont-elles les capacités ou la possibilité ? Croient-elles au projet ?

- Les services d'experts en matière de genre sont-ils adaptés et utilisés en temps voulu ?



OUTIL 7. CONSEILS POUR L'INSTITUTIONNALISATION DE L'APPROCHE GENRE³⁵

Adapté d'un ouvrage sur les inégalités de genre dans les organisations, publié par América Latina Genera (*Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro equidad de género*, América Latina Genera, 2007).

Vous trouverez dans les pages suivantes une série de recommandations visant à consolider la culture de genre au sein des organisations. Elles sont regroupées par domaines d'action, suivant l'approche méthodologique COPEQ (*Cambio Organizacional pro Equidad*, en français « Changement organisationnel en faveur de l'équité »).

POLITIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Confirmer si l'organisation prévoit une politique de genre ou d'autres politiques favorisant des dynamiques de genre en son sein : quelles sont leurs caractéristiques ? Sont-elles appliquées ? Sont-elles suffisamment diffusées ? Disposent-elles d'un budget ? Leur application et leur impact font-ils l'objet d'un suivi ? • Analyser le degré de formalisation des procédures dans les différents domaines de travail de l'organisation et l'impact, positif ou négatif, sur la réalisation du travail. • Vérifier si le niveau des dépenses destinées à l'égalité des genres, estimé en fonction des enveloppes budgétaires allouées, correspond à l'importance attribuée à cette question dans les discours ; voir quel serait l'impact de l'application de l'approche genre sur le budget de l'organisation. • Vérifier s'il existe des mécanismes efficaces pour assurer le suivi de la transversalité de l'approche genre dans l'organisation et pour réaliser des évaluations de l'intégration de la dimension de genre dans toutes les actions et à tous les niveaux de l'organisation.
INFLUENCES	<ul style="list-style-type: none"> • Se renseigner sur les tâches attribuées à chacun pour le développement et la mise en place des politiques d'intégration de l'approche genre : quelles personnes ont été chargées de cette mission ? Quel a été le rôle de la direction ? Et celui de l'Unité genre ? Dans quelle mesure l'intégration de la dimension de genre dépend des volontés individuelles au sein de l'organisation ? • S'informer sur le contexte : Qu'ont fait d'autres organisations de développement dans un contexte semblable ? Quelle est l'action des instances gouvernementales du pays en matière d'égalité et d'équité des genres ? Quel est l'impact au niveau international des actions mises en œuvre par d'autres organisations en faveur de la transversalité de l'approche genre ? Quel type de collaborations stables ont été mises en place avec des organisations féministes et/ou associations de femmes afin de profiter de leur expérience dans l'identification des discriminations de genre et des moyens d'en venir à bout ? • Dresser un historique du travail réalisé dans ce domaine au sein de l'organisation : ce qui a été fait, ce qui n'a pas été fait, difficultés rencontrées, opportunités,...
CULTURE ORGANISATIONNELLE	<ul style="list-style-type: none"> • Notion de travail au sein de l'organisation : quel rôle joue l'emploi dans la construction de l'identité ? Comment l'organisation interprète-t-elle le lien entre la vie de son personnel au sein de l'organisation et à l'extérieur ? • Récompenses formelles et informelles pour la réalisation d'un « bon travail » (analyser leur nature si le genre est concerné). • Échelle des valeurs accordées aux différentes manières de travailler et aux différents types de leadership au sein de l'organisation. • Promotion de comportements sensibles au genre au sein de l'organisation : langage, plaisanteries, images, décoration, etc. • Analyse de la notion de participation dans l'organisation. • Types de pouvoir prédominants au sein de l'organisation.

FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

- Dresser un schéma de la répartition des tâches et des responsabilités concernant la mise en œuvre de la transversalité de l'approche genre au sein de l'organisation (analyser les opportunités et les contraintes).
- Dresser un schéma des mécanismes de coordination entre les différents services de l'organisation : la coordination est-elle le fruit d'efforts individuels ou de relations formellement établies ? Le travail de coordination est-il reconnu et apprécié à sa juste valeur ? Suppose-t-il une surcharge de travail ? Etc.
- Analyser la manière dont est effectuée la planification au niveau de l'organisation et des différents services et évaluer si les méthodes appliquées favorisent le développement et la mise en œuvre d'une stratégie organisationnelle de genre ou si elles lui sont préjudiciables.
- Analyser le rôle de la structure chargée du genre : quelles sont ses relations avec les autres services ? Quel rôle joue-t-elle dans l'intégration de la dimension de genre ? Comment est-elle perçue par les autres services ?
- Analyser le rôle des personnes dont l'expertise genre est reconnue : quelles responsabilités leur sont-elles confiées et sur quels processus ces personnes ont-elles une influence directe ?

PRISE DE DÉCISION

- Comparer l'organigramme formel de prise de décision et l'organigramme informel (processus et relations au sein de l'organisation qui pèsent sur la prise de décision, connus de tous, bien qu'ils n'apparaissent pas sur le papier) ; analyser les éventuelles incohérences entre l'organigramme formel et la réalité de la prise de décision au sein de l'organisation.
- Analyser les répercussions lorsqu'il s'agit d'inscrire des aspects liés à l'égalité des genres parmi les priorités organisationnelles.
- Réaliser un suivi détaillé de la manière dont une décision concrète a été prise : quelles personnes sont intervenues, dans quels domaines ? De quelles informations disposait-on ? La dimension genre de la problématique a-t-elle été prise en compte ?
- Vérifier que des mécanismes existent afin de garantir l'application de l'analyse de genre dans toute prise de décision, quelle qu'elle soit.
- Vérifier si, dans des cas de conflits liés au genre, la prise de décision est ajournée : résistance face à des initiatives d'action positive, harcèlement sexuel, etc.

COMMUNICATION ET APPRENTISSAGE

- Identifier les voies de communication formelles et informelles au sein de l'organisation, leur poids spécifique et les implications en termes de genre. Qui intervient ? Quel type d'informations sont transmises ?
- Confirmer l'existence de mécanismes mettant à la disposition des différents services de l'organisation des informations relatives au genre afin que ceux-ci puissent intégrer la dimension de genre à toutes leurs actions.
- Identifier les voies de transmission des connaissances acquises, des progrès réalisés et des difficultés rencontrées pour appliquer l'approche genre dans son propre travail, d'un service à l'autre de l'organisation.
- Analyser la manière dont est envisagé le travail en équipe dans l'organisation et comment il se matérialise dans la pratique. Identifier d'éventuelles inégalités liées au genre.
- Analyser la manière dont est envisagé le travail en réseau avec d'autres organisations et s'assurer qu'il existe des liens de collaboration avec des organisations qui se distinguent par leur travail sur les inégalités de genre.

EXPERTISE	<ul style="list-style-type: none"> · Réviser les politiques mises en œuvre par le service du personnel qui ont un impact sur les relations de genre : mesures de conciliation, harcèlement, etc. · Réviser les systèmes de recrutement : comment s'assure-t-on que les personnes embauchées vont appliquer la stratégie de genre de l'organisation ? Comment s'assure-t-on que les personnes chargées des entretiens d'embauche n'ont pas une vision stéréotypée des aptitudes des hommes et des femmes et des fonctions que les unes ou les autres peuvent exercer ? · Réviser les descriptions de postes : vérifier que toutes les compétences requises pour un poste déterminé sont indiquées et que leur description n'est pas influencée par le profil des personnes ayant traditionnellement exercé ces fonctions. Réviser les types de contrats et les salaires (vérifier si d'éventuelles « différenciations » liées au genre sont justifiées). · Réviser les formations offertes par l'organisation : l'analyse de genre est-elle prise en compte dans toutes les formations ? Est-ce qu'une formation sur les questions liées au genre est habituellement proposée ?
MARGE DE MANŒUVRE	<ul style="list-style-type: none"> · Identifier dans tous les domaines d'action énumérés dans cette liste, les aspects qui apparaissent comme potentiellement susceptibles d'entraîner des inégalités de genre. · Indiquer les initiatives envisagées par l'organisation pour éliminer les dynamiques inégalitaires qu'elle a pu constater dans ses processus.
COMPORTEMENTS	<ul style="list-style-type: none"> · Analyser le degré d'engagement du personnel envers les valeurs prônées par l'Organisation, en particulier, l'éradication des inégalités de genre. · Définir un spectre d'attitudes face au changement (à partir des expériences collectives constatées tout au long du processus COPEQ). · Identifier les principaux aspects de la résistance au changement lorsque les initiatives mises en œuvre portent sur la redistribution des ressources et des responsabilités et le rééchelonnement des priorités dans une optique d'égalité des genres.

Enfin, en ce qui concerne la gestion des interventions, voici un questionnaire-type qui vous aidera à analyser les capacités politiques, techniques et financières dont disposent les organisations pour avancer dans le processus d'institutionnalisation de l'approche genre (questions tirées du guide méthodologique pour la TG du groupe technique genre de l'ONU, *Guía metodológica para la transversalización del enfoque de género, Grupo técnico de género de Naciones Unidas*). Après avoir analysé les différentes catégories de capacités, il est conseillé de dresser un bilan général et de conclure par des recommandations concernant les capacités requises pour mettre en œuvre la TG.

ANALYSE DES CAPACITÉS ORGANISATIONNELLES POUR LA TG			
CATÉGORIE DE CAPACITÉ	QUESTIONS TYPES (POUR ORIENTER L'ANALYSE)	PARTICIPATION POLITIQUE	POINTS FORTS ET POINTS FAIBLES
VISION ET STRATÉGIE	Le cadre stratégique et/ou des politiques est-il en rapport avec la question du genre ? Le genre est-il considéré comme une dimension majeure ? Des mesures d'action positive sont-elles envisagées pour supprimer les inégalités de genre ? Si oui, préciser.		
CONNAISSANCE	L'organisation a-t-elle réalisé des études sur l'égalité des genres ? Si oui, préciser. Avez-vous accès à des ressources d'information sur les indicateurs de genre et les données ventilées par sexe ? Les utilisez-vous ? Considérez-vous que vous disposez des connaissances et des informations nécessaires pour mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre ?		
CADRE CONCEPTUEL	L'organisation dispose-t-elle d'un cadre conceptuel intégrant la dimension de genre ? Quelle est l'approche ?		
GESTION DE PROJETS	L'organisation prend-elle en compte la TG et les actions positives dans le cycle de gestion des projets ? Dispose-t-elle d'outils pour le faire ? Existe-t-il des mécanismes de coordination et de suivi pour savoir comment la TG a été appliquée ?		
MÉCANISMES DE COORDINATION GED	L'organisation participe-t-elle à des espaces de travail conjoint GED avec d'autres organisations dans les pays partenaires et au siège ? L'organisation participe-t-elle à des espaces de dialogue avec des donateurs et des organismes publics où sont abordées des questions en lien avec le GED dans les pays partenaires et au siège ?		
RESSOURCES HUMAINES	L'organisation dispose-t-elle d'une Unité genre et/ou d'un point focal genre au siège et sur le terrain ? L'organisation offre-t-elle une formation continue pour la mise en œuvre de la TG ?		
RESSOURCES FINANCIÈRES	Un budget spécifique est-il affecté à la transversalité de l'approche genre ? Dans quel pourcentage ?		

En fonction des points faibles identifiés, vous devrez définir les résultats que vous souhaitez obtenir, les actions à mettre en œuvre pour les atteindre, la ou les personnes chargées de piloter le processus, la période de réalisation et, enfin, la ou les personnes chargées d'assurer le suivi du Plan pour le renforcement des capacités organisationnelles dans le domaine de la TG et d'évaluer ses résultats.

BIBLIOGRAPHIE



Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo/AACID (2013). *Manual de pautas para la integración efectiva de la perspectiva de género en la acción humanitaria*. Sevilla, AACID.

http://www.juntadeandalucia.es/aacid/images/Servicios/Publicaciones/manual_pautas_integracion_genero_AH.pdf

Agence canadienne de développement international (1998). *Manuel pour les projets. Pourquoi et comment utiliser des indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes*. ACDI. **Disponible en : français, anglais, espagnol.**

AECID/Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (2008). *La Ayuda Programática. Guía Técnica para la puesta en marcha de los nuevos instrumentos de cooperación*. Madrid, AECID.

http://www.aacid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Informes%20y%20gu%C3%ADAs/La_ayuda_programatica.pdf

AECID (2010). *Plan de Actuación Sectorial de Género y Desarrollo*. Madrid, AECID.

http://www.aacid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20sectores/AF_PAS_NARRATIVO_GENERO.pdf

AECID (2011). *Guía metodológica. La planificación de proyectos con perspectiva de género en la Cooperación Española al desarrollo con Ecuador*. MAEC, OTC Ecuador.

AECID (2014). *Guía de modalidades e instrumentos de cooperación de la AECID*. Madrid, AECID.

<http://www.aacid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Modalidades%20e%20instrumentos%20de%20cooperaci%C3%B3n/Guia%20de%20modalidades%20e%20instrumentos.pdf>

AECID (2014). *Plan Estratégico AECID 2014-2017*. Madrid, AECID.

AECID (2015). *Manual de Planificación y Seguimiento de Gestión para Resultados de Desarrollo*. Unidad de Planificación, Eficacia y Calidad de la Ayuda. Madrid, AECID.

AECID (2015). *Género y su aplicación efectiva en los proyectos de cooperación y de ayuda humanitaria. El caso concreto de Níger*. OTC Níger, MAEC.

Alcalde, Ana e Irene López (2004). *Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la cooperación española*. Madrid, MAEC.

<http://www.bantaba.ehu.es/obs/files/view/AECI.pdf?revision%5fid=66203&package%5fid=66183>

América Latina Genera (2007). *Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro equidad de género*.

Antolín Villota, Luisa (comp.) (2003). *La Mitad Invisible. Género en la Educación para el Desarrollo*. Madrid, ACSUR.

http://www.acsur.org/IMG/pdf/la_mitad_invisible.pdf

AWID, 2008. "Igualdad de Género y Eficacia de la Ayuda: Perspectivas Regionales en el Proceso Preparatorio de Accra" *Guía No.7: Serie la eficacia de la ayuda y los derechos de las mujeres*. **Disponible en : anglais, espagnol.**

<http://issuu.com/awid/docs/folleto7-2-17>

Bengoechea, Mercedes y M^a Luisa Calero Vaquera (2003). *Guía de Estilo 2: Sexismo y redacción periodística*. Valladolid, Junta de Castilla y León.

Bengoechea, Mercedes (2005). *Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo*. Santander: Dirección General de la Mujer, Gobierno de Cantabria.

Bengoechea, Mercedes y José Simón (2006). *Nombra en red*. Madrid, Instituto de la Mujer.

http://www.mujeresenred.net/mot.php?id_mot=78
<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/nombraEnRed.htm>

Campaña Muévete por la Igualdad (2010). *Contexto de la Política Actual de Igualdad de Género y Desarrollo: ¿Qué lugar ocupará la Cooperación Española y la Sociedad Civil?* Madrid, España.

http://mueveteporlaigualdad.org/docs/contexto%20actual_castellano.pdf

CEPAL (2004). *Acceso al crédito en América Latina. "Políticas laborales con enfoque de género"*. Proyecto CEPAL/GTZ http://www.cepal.org/mujer/proyectos/gtz/publicaciones/word_doc/Muriel_Zuniga.pdf

CEPAL (2006). *Guía de Asistencia Técnica para la producción y el uso de indicadores de género*. Unidad Mujer y Desarrollo, Chile.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31960/1/S2006362_es.pdf

Coll. (2010). *Guía metodológica para la transversalización del enfoque de género*. Grupo técnico de género de Naciones Unidas. Bolivia.

Coll. (2009). *Género en la Educación para el Desarrollo. Estrategias Políticas y Metodológicas*. Hegoa et ACSUR-Las Segovias.

http://www.bantaba.ehu.es/ext/Manual_castellano-p2.pdf

Coll. (2014). *Indicadores de género en la reducción de riesgos de desastres*. Nicaragua, ACSUR. AECID.

Coll. (2010). *Reivindicaciones feministas para una ciudadanía transformadora*. Hegoa et ACSUR-Las Segovias.

http://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/102/Reivindicaciones_feministas.pdf?1488539251

Commission européenne (1993). *Femmes et développement : un guide pour la gestion du genre dans la coopération de la Communauté européenne avec les pays d'Amérique latine, d'Asie et du bassin méditerranéen*. Bruxelles, CE. **Disponible en : français, anglais, espagnol, portugais.**

Commission européenne (2004). *Boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre dans la coopération au développement de la CE. Section 3 : Glossaire des termes relatifs aux questions de genre et de développement*. Bruxelles, CE. **Disponible en : français, anglais.**

De la Cruz, Carmen (1998). *Guía Metodológica para integrar la perspectiva de Género en proyectos y Programas de Desarrollo*. Vitoria-Gasteiz, EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior. HEGOA, Instituto de Estudios sobre el Desarrollo y la Economía Internacional, Universidad del País Vasco.

http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/ad-juntos/guia_genero_es.pdf

De la Cruz, Carmen (2008) *De Beijing a París: La relevancia de la igualdad de género para la eficacia de la ayuda*. Madrid, FRIDE. **Disponible en : espagnol, anglais.**

<https://studylib.es/doc/7239188/53-kb---fride>

De la Cruz, Carmen y Varig, Maruja (2008). *El financiamiento para la igualdad de género y la nueva "arquitectura de la ayuda"*. Los casos de Guatemala y Perú. Fundación Carolina.

<http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/FinanciamientoGeneroEneroo8.pdf>

Espinosa, Julia (2011). *La Igualdad de Género en la evaluación de la Ayuda al Desarrollo: los casos de la Cooperación Oficial británica, sueca y española*. Madrid. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

<http://eprints.ucm.es/13206/1/T33169.pdf>

García, Adela (2009). *Género y desarrollo humano: una relación imprescindible. Campaña "Muévete por la Igualdad. Es de Justicia"*. España, Ayuda en Acción, Entre Culturas e InterRed.

http://mueveteporlaigualdad.org/docs/genero_desarrollo_humano_castellano.pdf

GNUE (2011). *Intégrer les droits de l'homme et l'égalité des sexes aux évaluations. Vers un document d'orientation du GNUE*. New York. ONU. **Disponible en : français, anglais, espagnol, arabe.**

<http://www.uneval.org/document/detail/980>

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme /HCDC (2006). *Questions fréquentes au sujet d'une approche de la coopération pour le développement fondée sur les droits de l'homme*. (HR/PUB/06/8) New York. Nations Unies. **Disponible en : français, anglais, espagnol, arabe.**

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>

IASC (2006). *Femmes, filles, garçons et hommes. Des besoins différents, des chances égales : guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire*. IASC, Comité permanent inter-organisations. **Disponible en : français, anglais, espagnol, portugais, arabe.**

Instituto Andaluz de la Mujer (2005). *Introducción al Enfoque Integrado Mainstreaming de Género*. Guía Básica Nº1. Unidad de igualdad y género. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda.

Instituto Nacional de las Mujeres de México (2003). *Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género*, Mexico DF. Instituto Nacional de las Mujeres de México.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100525.pdf

IPADE (2011). *Guía de herramientas para la incorporación del enfoque de género en la gestión de proyectos de agua y saneamiento. Experiencia en Guatemala*. España, Fundación IPADE.
<http://www.siagua.org/sites/default/files/documentos/documentos/guia-genero-agua-guatemala.pdf>

Jiménez Almirante, Libertad (2014). *El uso transversal de la perspectiva de género en proyectos financiados por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo con aportaciones de técnicos/as y protagonistas locales (en Ecuador, Mozambique y Senegal)*. Universidad de Extremadura.
<http://dehesa.unex.es:8080/xmlui/handle/10662/2592>

Ligero, J.A., J. Espinosa, C. Mormeneo y M. Pastelo, (2014). *Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo*. Madrid, MAEC, Colección EGES de evaluación y gestión del conocimiento.
<http://www.cooperacionspanola.es/es/diferentes-aproximaciones-para-hacer-una-evaluacion-sensible-al-genero-y-al-enfoque-basado-en-o>

Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación/MAEC (2004). *Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española*. Madrid, MAEC.
<http://genero.fongdcam.org/guia-practica-para-la-integracion-de-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-los-proyectos-de-la-cooperacion-espanola/>

MAEC (2007a). *Estrategia de “Género en Desarrollo” de la Cooperación Española*. Madrid, MAEC.
https://www.cooperacionspanola.es/sites/default/files/genero_en_desarrollo.pdf

MAEC (2007b). *Estrategia de Acción Humanitaria de la Cooperación Española*. Madrid, MAEC.
http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20sectores/DES_AH.pdf

MAEC, (2007c). *Manual de Gestión de Evaluaciones de la Cooperación Española*. Madrid, MAEC.
<http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Evaluaci%C3%B3n/Manualdegestiondeevaluaciones.pdf>

MAEC (2007d). *Estrategia de Educación para el Desarrollo de la Cooperación Española*. Madrid, MAEC.
http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20sectores/estrategia_educacion_desarr.pdf

MAEC (2013a). *Manual para el establecimiento, seguimiento y evaluación de Marcos de Asociación País*. Madrid, MAEC
<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/Cooperacion/Planificacion/Planificaci%C3%B3n%20país/MAP-Metodologia%202013%20SGCID.pdf>

MAEC (2013b). *Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016*. Madrid, MAEC
http://www.cooperacionspanola.es/sites/default/files/plan_director_cooperacion_espanola_2013-2016.pdf

MAEC (2013c). *Política de Evaluación de la Cooperación Española*. Madrid, MAEC.
http://www.cooperacionspanola.es/sites/default/files/20130701_politica_de_evaluacion_on-line_o.pdf

MAEC (2015). *Posición Española Agenda Post 2015*.
http://www.cooperacionspanola.es/sites/default/files/archivo-jornadas-y-seminarios/resumen_posicion_espanola_post2015_o.pdf

Molina, Estefanía y San Miguel, Nava (Coords) (2009). *Colección Cuadernos Solidarios, “Universidad, Género y Desarrollo”*, Oficina de Acción Solidaria y Educación, Universidad Autónoma de Madrid.
<https://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242652012954/lis-tadoCombo/Publicaciones.htm>

Moser, Caroline (1991). *Planification selon le genre dans le Tiers Monde : comment satisfaire les besoins pratiques et stratégiques selon le genre*. Disponible en : **français, anglais, espagnol**.

Moser, Caroline (1995). *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training*. Disponible en : **anglais, espagnol**.

Murguialday, C., Vázquez, N., & González, L. (2008). *Un paso más: Evaluación del impacto de género*. Barcelona, Cooperació et AECID.
<http://www.cooperaccio.org/un-paso-mas-evaluacion-del-impacto-de-genero/>

Murguialday, Clara (2014). *Avanzando en la equidad de género en la gestión comunitaria del agua. Una práctica de planificación conjunta de las ONGD y AECID en Nicaragua*. Amigos de la Tierra, Solidaridad Internacional, ECODES, Ingenieros sin Fronteras et ONGAWA. Nicaragua.
http://intercoonecta.aecid.es/Documentos%20de%20la%20comunidad/Gu%C3%ADA_G%C3%A9nero%20y%20Agua.pdf

ONU Femmes (2013). *Comment l'aide peut-elle être sensible au genre dans le contexte des nouvelles modalités d'aide ?* New York. ONU Femmes. Disponible en : **français, anglais, espagnol**.
<http://gender-financing.unwomen.org/~media/files/un%20women/grb/resources/how%20can%20aid%20be%20gender%20responsive%20french.pdf>

ONU Femmes (2014). *Guide for the Evaluation of Programmes and Projects with a Gender, Human Rights and Interculturality Perspective*. New York. ONU Femmes. Disponible en : **anglais, espagnol**.
<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2014/7/guide-for-the-evaluation-of-programmes-and-projects-with-a-gender-perspective>

ONU Femmes (2015). *Gestion des évaluations sensibles au genre. Manuel d'évaluation*. New York. ONU Femmes. Disponible en : **français, anglais, espagnol, arabe**.
<http://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2015/4/un-women-evaluation-handbook-how-to-manage-gender-responsive-evaluation>

ONU Femmes. *Rapports « Le progrès des femmes dans le monde »*. New York. ONU Femmes. Disponibles en : **français, anglais, espagnol**.
<http://www.unwomen.org/es/digital-library/progress-of-the-worlds-women>.

OCDE (2014). *Transversalisation Mainstreaming cross-cutting issues Lessons from DAC Peer Reviews mainstreaming cross-cutting issues. Advancing gender equality and environmental sustainability*. OCDE. Disponible en **anglais seulement**.
<http://www.oecd.org/dac/peer-reviews/Final%20publication%20version%20of%20the%207%20Lessons%20mainstreaming%20cross%20cutting%20issues.pdf>

Oxfam, 2011. *Manual de igualdad de género y derechos de las mujeres en emergencias*. Red de Oxfam de Gestión de Emergencias Sub-Grupo de Género en Emergencias. Oxfam.
https://www.chsalliance.org/files/files/Resources/Tools-and-guidance/Oxfam_Igualdad-de-Genero-y-Derechos-de-las-Mujeres-en-Emergencias.pdf

PNUD (2006). *Guide des ressources. Intégration du genre dans la gestion de l'eau*. Gender and Water Alliance UNDP. Disponible en : **français, anglais, espagnol**.
<http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Environment%20and%20Energy/Water%20and%20Ocean%20Governance/IWRMGenderResourceGuide-French-200610.pdf>

PNUD (2006). *Guía para la transversalización de género*, Santiago de Chile, PNUD.
https://www.undp.org/content/dam/chile/docs/genero/undp_cl_genero_guia_tg_2014.pdf

Urban, Anne-Marie, Rosa Bernal, M. Clotilde Charlot (2002). *Enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo. Manual de capacitación*. Banco Interamericano de Desarrollo, Departamento de Desarrollo Sostenible, Unidad de la Mujer en el Desarrollo. Washington D.C. BID.

Zuñiga, M. (2004). *Acceso al crédito de las mujeres en América Latina*. Santiago de Chile, CEPAL.
http://www.cepal.org/mujer/proyectos/gtz/publicaciones/word_doc/Muriel_Zuniga.pdf

SOURCES ÉLECTRONIQUES



AECID – Genre et développement (espagnol)

<http://www.aecid.es/ES/Paginas/Sectores%20de%20Cooperacion/G%20c3%a9nero/02-G%20c3%a9nero.aspx>

América Latina Genera (espagnol)

<http://www.americalinagenera.org/>

CEPAL - DIVISION GENRE (espagnol)

<https://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/asuntos-de-genero>

COMMISSION EUROPÉENNE, DG DEVCO - GENRE (anglais)

https://ec.europa.eu/europeaid/sectors/human-rights-and-governance/gender_en

Commission de la condition de la femme, Nations Unies (français, anglais, espagnol)

<http://www.unwomen.org/fr/what-we-do>

Fonds des Nations Unies pour la population (français, anglais, espagnol)

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

Institut européen pour l'égalité des genres (anglais)

<http://www.eige.europa.eu/>

Institut de la femme et pour l'égalité des chances (espagnol)

<http://www.inmujer.gob.es/>

Ministère de la Santé, de la Consommation et de la Protection Sociale (espagnol)

<https://www.msbs.gob.es/>

Observatoire de l'égalité des genres, CEPAL (espagnol, anglais, portugais)

<http://www.cepal.org/oig/>

OCDE Gendernet (anglais)

www.oecd.org/dac/gender-development/

ONU Femmes, entité des Nations Unies consacrée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes (français, anglais, espagnol)

<http://www.unwomen.org/fr/>

Programme des Nations Unies pour le développement / PNUD (français, anglais, espagnol)

<http://www.undp.org/content/undp/fr/home/ourwork/overview.html>

UN Gender Stats (anglais)

<http://genderstats.org/>

SIGLES ET ACRONYMES



AECID

Agence espagnole pour la coopération internationale au développement

AFDH

Approche fondée sur les droits humains

AGE

Administration générale de l'État

APD

Aide publique au développement

APG

Appui budgétaire général

APS

Appui budgétaire sectoriel

ASEG

Analyse socioéconomique et de genre

BSG

Budget sensible au genre

BTC

Bureau technique de coopération

CAPS

Comité pour l'eau potable et l'assainissement / *Comité de Agua Potable y Saneamiento*

CEPAL

Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes

CPI/IASC

Comité permanent inter-organisations / *Interagency Standing Committee*

CSW

Commission de la condition de la femme / *Commission on the Status of Women* (Nations Unies)

DGPOLDE

Direction générale pour la planification et l'évaluation des politiques de développement

ECOSOC

Conseil économique et social des Nations Unies

EAD

Éducation au développement

FCAS

Fonds de coopération pour l'eau et l'assainissement en Amérique latine et aux Caraïbes / *Fondo de Cooperación para el Agua y el Saneamiento*

FONPRODE

Fonds de promotion pour le développement

GAR

Gestion axée sur les résultats

GED

Approche genre et développement

GNUD

Groupe des Nations Unies pour le développement

GNUE

Groupe des Nations Unies pour l'évaluation

GSC

Groupe stable de coordination

GTEQ

Groupe de travail sur l'efficacité et la qualité de l'aide

MAEC

Ministère espagnol des Affaires étrangères et de la Coopération

CPP

Cadre de partenariat pays

CLGAR

Cadre logique de gestion axée sur les résultats

OIT

Organisation internationale du travail

OMD

Objectifs du millénaire pour le développement

ONGD

Organisation non gouvernementale de développement

ONU

Organisation des Nations Unies

PAB

Programme d'action de Beijing

PAS

Plan d'action sectorielle

PND

Plan national de développement

PNUD

Programme des Nations Unies pour le développement

SGCID

Secrétariat général pour la coopération internationale au développement

TG

Intégration transversale du genre

TDR

Termes de référence

UCE

Unité de coopération à l'étranger

UE

Union Européenne

UPEQ

Unité pour la planification, l'efficacité et la qualité de l'aide

NOTES DE BAS DE PAGE



- 1** Également appelée *mainstreaming* en anglais. Cette expression fait référence à l'intégration de l'approche ou dimension de genre dans toutes les actions de développement.
- 2** En phase d'approbation.
- 3** « Pour l'AECID, la planification stratégique consiste à définir des lignes directrices, des objectifs et des stratégies d'ordre général dans le but d'obtenir les résultats escomptés au terme d'une période relativement longue qui peut s'étaler sur trois à six ans. L'outil sur lequel s'appuie la coopération espagnole pour sa planification stratégique est le cadre partenariat pays (CPP). Il peut être utilisé dans le domaine du développement et de l'action humanitaire, le programme-pays étant le principal outil de planification stratégique » (*Manual de Planificación y Seguimiento de Gestión para Resultados de Desarrollo*. AECID, 2015).
- 4** Il ne s'agit pas d'adopter un nouveau positionnement mais de définir de manière plus concrète l'approche du CPP, la référence étant ici la position de l'AECID et non pas celle de la coopération espagnole. Pour établir les indicateurs, il est conseillé d'utiliser et d'adapter les recommandations de la Boîte à outils en s'aidant des exemples classés par thèmes. Voir Outil 2 : Élaboration d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs.
- 5** Lorsque les politiques et les plans mis en œuvre au niveau national n'offrent pas d'indicateurs permettant de mesurer les progrès réalisés en termes d'égalité des genres dans des secteurs concrets, la possibilité d'utiliser dans le plan national de développement des indicateurs disponibles ensemble ou séparément dans d'autres instances nationales peut être négociée avec le pays.
- 6** Il est important de s'appuyer sur des expériences passées pour analyser les principaux obstacles à la mise en place de politiques d'égalité et à l'incorporation des intérêts des femmes dans d'autres politiques ou plans sectoriels : absence de plans opérationnels, enveloppes budgétaires insuffisantes, absence d'indicateurs spécifiques pour le suivi, manque de volonté politique, résistances internes, conflits armés persistants, violence politique ou structurelle contre les femmes, autres types de discrimination, etc. L'analyse des risques doit mettre l'accent sur les risques associés aux violations des droits humains des femmes. En fonction du contexte du pays, il convient d'engager si possible cette réflexion avec les mouvements féministes et les différents groupes de femmes (femmes indigènes, jeunes, activistes, femmes du monde rural,...), avec des représentants de la politique publique en faveur de l'égalité des femmes ainsi qu'avec des représentants d'institutions jouant un rôle important dans les questions de genre.
- 7** Pour que les produits et les activités se traduisent par des bénéfices en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes, il faut que les résultats poursuivis reflètent des progrès en matière d'égalité des genres et/ou des avancées concernant la place des femmes dans les sphères économique, politique, sociale, culturelle et technologique.
- 8** L'intervention est l'instrument de base pour l'obtention de résultats sur le terrain. Dans les domaines de la coopération au développement et de l'aide humanitaire, le principal vecteur des efforts de l'AECID est le projet. Le projet, dont la formulation s'accompagne d'un cadre logique, est un instrument qui associe des éléments propres à la planification stratégique, puisqu'il poursuit l'obtention de résultats et que ses délais d'exécution sont en principe supérieurs à un an (sauf dans le cas de l'aide humanitaire, où les délais peuvent être plus courts) à des aspects opérationnels liés à l'exécution, avec des calendriers d'activités, des responsables et des budgets.
- 9** Entrée en vigueur en 2017 l'analyse des données de 2016.



- 10** Voir chapitre 3 « Cadre réglementaire ».
- 11** Adaptation du modèle de TDR des évaluations opérationnelles, approuvé par la division Évaluation du Secrétariat général pour la coopération internationale au développement (MAEC), à partir de manuels publiés par des organismes reconnus, dont ONU Femmes. Il demeure toutefois nécessaire d'adapter les questionnaires aux besoins spécifiques de chaque évaluation.
- 12** Les questions relatives à l'égalité des genres doivent apparaître dans toutes les sections des rapports d'évaluation, où elles sont adaptées en fonction des besoins. Il est déconseillé de les regrouper dans une section à part consacrée exclusivement au genre.
- 13** Extrait à titre d'exemple de l'appel à subventions de projets AECID 2015.
- 14** Pour analyser la complémentarité, il convient de tenir compte des principaux documents de référence de la coopération espagnole. Dans le domaine de la TG, il est ainsi recommandé de consulter la stratégie Genre et développement de la coopération espagnole et le plan d'action sectoriel Genre et développement de l'AECID, sans oublier que d'autres stratégies et plans sectoriels contiennent aussi des références transversales à l'égalité des genres. Il convient aussi, s'il y a lieu, d'analyser la complémentarité avec la Stratégie pour l'enfance de la coopération espagnole ou encore avec le Plan d'action sur les femmes et la construction de la paix de la coopération espagnole.
- 15** En phase finale de réalisation maquette au moment de la publication de ce guide.
- 16** Il n'existe pas à l'heure actuelle un modèle standard de formulation.

- 17** Afin d'analyser la cohérence des résultats des actions multilatérales avec les priorités sectorielles établies pour les pays en matière de genre (CPP et plans opérationnels) et d'analyser le degré de complémentarité ou doublons éventuels avec d'autres actions bilatérales de même nature.
- 18** Pour en savoir plus sur les engagements internationaux en matière d'égalité des genres, consulter le chapitre 3 « Cadre réglementaire ».
- 19** Ces règles doivent être respectées par tous les bénéficiaires du FONPRODE.
- 20** L'application des Normes de performance de la Société financière internationale implique de reconnaître que les projets relatifs à l'acquisition de terres peuvent avoir un impact négatif sur les personnes et sur les populations qui utilisent ces terres, le droit des femmes à la propriété devant être reconnu.
- 21** Dans le domaine de l'héritage culturel, l'application des normes requiert du client qu'il respecte la vision des populations concernées, y compris celle des femmes.
- 22** Voir exemples dans la Boîte à outils.
- 23** Principe du « Do No Harm », en anglais (« Ne pas nuire »).
- 24** Ces questions d'ordre plus spécifique sont tirées des standards minimums de l'intervention humanitaire définis par Oxfam en 2011.
- 25** Recommandations adaptées de l'ouvrage *La mitad invisible. Género en la Educación para el desarrollo*, L. Antolín Villota, ONG ACSUR-Las Segovias.
- 26** Étude et analyse critique de la réalité afin de pouvoir agir sur elle.

- 27**
Dans ces processus, la participation fait partie de l'apprentissage (« enseigner » à participer, encourager les comportements participatifs,...) et constitue un moyen d'appréhender de manière plus globale et approfondie la réalité.
- 28**
Il est possible de compléter cette analyse en utilisant les recommandations proposées dans la Boîte à outils, Outil 5.
- 29**
L'essentiel de ce chapitre est tiré du guide pour l'intégration de la dimension de genre du PNUD publié en 2006. (Disponible uniquement en espagnol : *Guía para la transversalización de género*, Santiago de Chile, PNUD, pp. 195-204).
- 30**
Tiré de la Stratégie de genre de la coopération espagnole. (Disponible uniquement en espagnol : *Estrategia de Género de la CE*. MAEC, 2007).
- 31**
Pour en savoir plus : <http://genderstats.org/>.
- 32**
Tiré de la description du système de marqueurs du CAD sur les objectifs de l'aide, réalisée par le service des statistiques du MAEC (*Descripción del sistema del CAD de marcadores sobre los objetivos de la ayuda*).
- 33**
Élaboré à partir de plusieurs publications de Mercedes Bengoechea figurant dans la bibliographie. (Conseils adaptés à la langue française. NdT.)
- 34**
Guía para la transversalización de género, Santiago de Chile, PNUD (voir note 29).
- 35**
Adapté de la publication *Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro equidad de género*, América Latina Genera, 2007. (Disponible uniquement en espagnol).





MINISTÈRE
DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES,
UNION EUROPÉENNE ET DE LA COOPÉRATION



aecid



Coopéración
Espagnole

Av. Reyes Católicos, 4
28040 Madrid, España

Tel. +34 91 583 81 00
www.aecid.es