

## **BREIFING DES PARTENAIRES SUR LA FORMATION GENRE (MONDE SELON LES FEMMES)**

Depuis 2017 11.11.11 a mis à la disposition de ses partenaires un trajet de formation en genre, pour cette année ce trajet s'est poursuivi avec le second module. Tous les partenaires n'ayant pas pu y participer il a été demandé à ceux qui étaient présents à la formation de restituer ses acquis aux autres partenaires.

D'où la pertinence de cette séance qui portera sur majeurs points à savoir :

- 1. Les grandes lignes sur quoi a porté la formation ;**
- 2. Regard critique sur les marqueurs des progrès genres ;**
- 3. Les perspectives genres pour chaque organisation partenaire ;**

### **1. Les grandes lignes sur quoi a porté la formation**

#### **I. ANALYSE DU GENRE**

L'analyse de genre propose différents outils pratiques, intéressants et très utiles pour analyser des situations ou évaluer l'impact d'actions genre.

Cette analyse tient compte de :

#### **LES DIFFERENTS ROLES SOCIAUX**

La façon dont ces rôles sont assumés de façon généralement différente par les femmes et les hommes :

##### **Activités reproductives**

Il s'agit des activités qui sont à la base du développement économique et productif des sociétés :

Partout dans le monde, ces activités sont assumées dans leur immense majorité par les femmes, et ce à titre gratuit.

##### **Activités productives**

Il s'agit des activités économiques et génératrices de revenus.

Ces activités sont assurées par les hommes et par les femmes. Mais les femmes occupent un éventail de métiers beaucoup plus restreint que les hommes, ont des salaires moindres, occupent des emplois plus précaires et sont majoritaires dans le secteur informel.

## **Activités communautaires**

Il s'agit des activités et contributions bénévoles à la vie sociale et communautaire.

Une partie importante de ces tâches sont assumées par les femmes.

## **Activités politiques ou décisionnelles au sens large**

Il s'agit de l'exercice du pouvoir et de la participation à la prise de décision à tous les niveaux.

Le pouvoir et le processus décisionnel restent l'apanage des hommes partout dans le monde, particulièrement au niveau de la représentation politique et de la définition des politiques économiques et financières.

Les femmes assument l'essentiel des activités reproductives.

## **BESOINS PRATIQUES/INTERETS STRATEGIQUES**

Pour parvenir à corriger les inégalités femmes-hommes dans le cadre d'une stratégie prenant en compte le genre, pour être efficace et entraîner des changements sociaux, il est nécessaire de faire en sorte que les changements, les évolutions sociales, s'effectuent en même temps en s'articulant à deux niveaux :

### **Satisfaire des besoins pratiques des femmes à court terme**

Ces besoins pratiques sont l'amélioration des conditions de vie en matière d'accès à des soins de santé, à l'habitat, aux revenus, garde des enfants... ;

### **Viser leurs intérêts stratégiques à plus long terme**

Ces intérêts stratégiques sont la progression en matière de statut social et d'égalité : gestion du patrimoine, changements législatifs, droits, meilleure participation aux décisions...

Les besoins pratiques peuvent généralement être satisfaits par des apports matériels. La satisfaction de ces besoins ne modifie pas forcément les situations d'inégalités.

Les intérêts stratégiques sont liés aux contextes politiques, culturels, sociaux-économiques, qui fondent des situations inégalitaires. Les avancées dans la satisfaction des besoins stratégiques des femmes (réduction des inégalités de salaires, des violences envers les femmes, de la représentation politique...) est de nature à réduire les inégalités.

## **L'ACCES AUX RESSOURCES**

Analyse de l'accès différencié des hommes et des femmes aux richesses et ressources.

- Ressources naturelles : eau, terres (foncier), énergie...
- Accès à la propriété et/ou au locatif
- Accès à l'emploi, au crédit
- Accès aux infrastructures, aux systèmes de déplacement
- Accès à l'éducation, la formation initiale et continue
- Accès à l'information, aux technologies de l'information et de la communication (TIC)
- Accès aux techniques et technologies.

Dans de nombreux pays du monde, l'accès des femmes est moindre que celui des hommes en ce qui concerne la propriété, le foncier, le crédit, l'Internet, l'éducation, etc.

## **« EMPOWERMENT »**

Ce terme, issu d'analyses et d'actions menées notamment par des mouvements sociaux en Inde et en Amérique du Sud, Les textes onusiens traduisent parfois « empowerment » par « accroissement du pouvoir d'action des femmes ».

## **BESOINS ET STRATEGIES SEXO-SPECIFIQUES**

Il s'agit d'analyser des besoins spécifiques à chaque sexe pour adapter des stratégies dont le but est de permettre la prise en compte transversale du genre. Exemples : formulation d'indicateurs de suivi « sexo-spécifiques », comme l'évolution des revenus des femmes et ceux des hommes ; indicateurs pour cibler un enjeu/écart de genre spécifique aux femmes ou aux hommes.

## **INTEGRATION TRANSVERSALE DU GENRE ("GENDER MAINSTREAMING")**

La mise en œuvre d'une stratégie de prise en compte des relations sociales et des inégalités entre les sexes s'effectue de façon transversale dans l'élaboration des politiques, stratégies, projets, dans leur mise en œuvre, leur évaluation, et au sein des pratiques institutionnelles, avec la participation de tous les acteurs et actrices. L'inverse est appelé démarche « aveugle au genre » (gender blindness), ignorant les spécificités de genre et s'adressant à un public « neutre », mais en réalité qui correspondent généralement aux normes socioculturelles admises comme masculines.

Dans le cadre d'une approche de genre, il faut penser à intégrer des objectifs d'égalité, d'équité, d'empowerment dans toutes les politiques publiques et les budgets. Ainsi, les recettes et dépenses doivent être évaluées et restructurées de manière telle que les priorités et les besoins des femmes sont pris en compte autant que ceux des hommes.

### Tableau résumant le mainstreaming Gender et les outils à utiliser

ETAPE	METHODE	OUTILS PROPOSES
Etape 1- Analyse du contexte/identification	Collecter des données selon le sexe (désagrégées) Analyser la situation des hommes et des femmes (problèmes, besoins, contraintes, opportunités)  Analyser les acteurs	- Les statistiques - Les entretiens et les enquêtes - Le profil d'activités - L'horloge des activités journalières - Le calendrier saisonnier - Le profil/carte d'accès et contrôle des ressources - Le profil socio-politique des femmes - Le tableau des besoins pratiques /intérêts stratégiques - La carte sociale - Le diagramme de Venn
Etape 2- Planification et formulation	Définir les priorités des hommes et des femmes Sélectionner les actions prioritaires et élaborer un plan d'action	- La matrice des priorités - Le plan d'action - Le cadre logique sensible au genre
Etape 3- Mise en œuvre	Prendre les dispositions pour permettre aux hommes et aux femmes de participer aux activités du projet et d'en bénéficier	Questions clés pour intégrer le genre dans la mise en œuvre du projet
Etapas 4 et 5 - Suivi et évaluation - Indicateurs de genre	Analyser les résultats et les impacts du projet en tenant compte de la situation des hommes et des femmes	- Questions clés pour intégrer le genre dans le suivi évaluation du projet - Matrice d'analyse du genre

## **ELABORER DES INDICATEURS DU GENRE**

En matière d'indicateurs il n'existe pas de procédures toutes faites applicables à toutes les situations. C'est à chaque action d'élaborer ses propres indicateurs précis et adaptés à ses objectifs et à son domaine d'intervention.

Les indicateurs de genre sont importants pour s'assurer que les programmes de développement ont tenu compte des rôles et des besoins spécifiques des femmes et des hommes. Il s'agit de mesures qualitatives et quantitatives qui montrent le changement avant et après le projet, dans les relations entre les femmes et les hommes dans les conditions de vie et les rôles. Les indicateurs représentent des données importantes pour la planification, l'exécution et l'évaluation de projets de développement urbain ou rural.

Pour cela, le projet doit formuler ses objectifs en matière d'égalité femmes-hommes, définir les changements souhaités pour atteindre ces objectifs particuliers, et enfin formuler les indicateurs permettront de mesurer ces progrès.

Il est très recommandé, à la fois :

- De prendre connaissance des indicateurs existant déjà au niveau international, national, local (cf. exemples ci-dessous) et des données sexo-spécifiques disponibles sur les enjeux spécifiques (éducation, alphabétisation, santé, responsabilités politiques, économiques...)

- D'associer à la définition des indicateurs les personnes concernées et ciblées par le projet ainsi que des personnes-ressources connaissant le terrain, afin que les indicateurs soient co-construits de façon participative et s'appliquent aux réalités sociales, culturelles, économiques, environnementales, vécues souvent différemment par les femmes et les hommes sur leur territoire.

Les indicateurs ventilés selon le sexe permettent de mesurer des écarts et des inégalités ou disparités entre femmes et hommes. Ils proposent des mesures désagrégées pour les hommes et les femmes sur un indice spécifique. Par exemple : taux d'alphabétisation, au Pakistan, 75,8 % des hommes et 54,7 % des femmes âgées de 15 à 24 ans savent lire (Nations unies 2006). Les mesures peuvent aussi ne concerner qu'un seul sexe. Exemple : nombre de femmes décédant du fait de violence masculine domestique en France : 60 femmes par an. Ces indicateurs quantitatifs sont importants pour le diagnostic et le suivi sur une période, mais ils ne mesurent pas les évolutions qualitatives en termes de rapports sociaux de sexe.

Les indicateurs de genre tentent de mesurer les changements en ce qui concerne la situation des rapports femmes-hommes dans un projet (ou une société) et sur une période de temps donnée. Il peut s'agir de mesurer les changements dans les relations sociales entre hommes et femmes, les progrès qu'induisent une politique, un programme ou une activité pour les hommes et les femmes, ou dans la situation des hommes et des femmes au regard d'un problème particulier, comme la pauvreté, la participation politique, la participation économique...

## **ECARTS DE GENRE**

« Gender gap »

Ce sont les différences sociologiques liées au fait d'appartenir à tel ou tel genre. Ex. : l'espérance de vie moyenne des hommes est partout moindre que celle des femmes, la proportion de femmes élues à des fonctions politiques est largement inférieure, les rémunérations moindres à travail égal, le nombre quotidien d'heures de travail (tâches non rémunérées comprises) des femmes est supérieur à celui des hommes.

## **MASCULINITES**

Des études se développent sur les caractéristiques et comportements propres à la construction sociale et culturelle du genre masculin. Exemple : plus grande facilité à évoluer et à prendre la parole dans le domaine public, valorisation de comportements agressifs, tabous en matière d'expression de sentiments affectifs, etc. Ces facteurs traditionnels et socialement construits constituent parfois des contraintes pour les hommes eux-mêmes.

On peut résumer cet exposé à travers ce qu'on a appelé

### **10 questions clés d'analyse genre**

- Qui fait quoi ? (Avec qui? Pour qui? Pourquoi?)
- Comment, avec quels moyens ?
- Qui possède quoi ?
- Qui contrôle quoi ?
- Qui décide de quoi?
- Qui est responsable de quoi ?
- Qui a droit à quoi ?
- Qui jouit des bénéfices?
- Qui gagne quoi ? Qui dépense quoi ?

- Qui gagne et Qui perd

## **II. EMPOWERMENT**

L'empowerment désigne le processus de renforcement du pouvoir, de la participation, des capacités de choix et de négociation, d'émancipation, de rendre visible le rôle des femmes, de l'autonomie... de la femme. C'est un processus à la fois, individuel et collectif

- individuel : acquisition d'une plus grande autonomie, d'une capacité d'autodétermination, de moyens permettant d'élargir la palette de ses choix dans la vie.
- Collectif: la capacité qu'un groupe peut développer afin d'influencer les changements sociaux, vers une société plus juste

En parlant d'empowerment on vise le renforcement des 4 dimensions suivantes :

### **AVOIR**

Fait référence au pouvoir économique, accès et contrôle des ressources : la terre, les outils ou les technologies, les moyens financiers, un emploi digne, etc.

Fait référence à l'accès aux services sociaux.

### **SAVOIR**

Renvoie au renforcement des connaissances ou compétences pratiques et intellectuelles .Il s'agit des formations d'adultes (alphabétisation : économique, juridique, santé, etc.), l'éducation scolaire, les médias, etc.

Développement des capacités d'analyse critique (savoir-faire = traduire ses connaissances en actions)

### ***Comment renforcer le savoir des femmes ?***

### **POUVOIR**

Fait référence à la possibilité de prendre des décisions, d'assumer des responsabilités politiques.

Fait référence aux droits, au leadership, à l'accès aux mandats politiques, développement des mouvements sociaux, etc.

### ***Comment renforcer le « pouvoir de » des femmes?***

### **VOULOIR**

Fait référence aux connaissances, à l'estime de soi , aux valeurs personnelles et collectives : culture, religion, etc.

## **Comment travailler avec la base le pouvoir intérieur, quels résultats ?**

### **AVOIR**

Fait référence au pouvoir économique

Accès et contrôle des ressources : la terre, les outils ou les technologie, les moyens financiers, un emploi digne, etc.

Fait référence à l'accès aux services sociaux

### **Comment renforcer l'avoir des femmes ?**

En somme,

<b>Pouvoir intérieur (Vouloir) estime de soi Valorisation de l'individu</b>	<b>Pouvoir de (Savoir) Connaissances, capacités, analyse critique</b>
<b>Pouvoir de (Avoir) Accès et contrôle des ressources</b>	<b>Pouvoir avec (Pouvoir) solidarité, décisions, actions collectives</b>

## **2. Regard critique sur les marqueurs des progrès genres des partenaires**

### **MP4 : L'égalité de genre dans la société :**

Description du MP:	RECIC promeut avec ses membres et les autres acteurs de la société civile les rôles et l'accès des femmes au processus politiques. RECIC contribue à accorder la parole aux femmes et aux hommes pour une reconnaissance des droits égaux.
Changements	L'égalité des chances entre toutes les catégories sociales reste confrontée aux préjugés et autres stéréotypes qui font que le genre ne soit pas totalement intégré dans la culture des acteurs de la SC et des gouvernants. tant que la situation ne va pas s'améliorer dans ce secteur, la justice sociale, les libertés fondamentales ne seront pas vécues comme composantes de la bonne gouvernance et de la démocratie.



	<i>La prise de conscience des uns et des autres.....</i>
<i>Stratégies planifiées:</i>	<i>Promouvoir une politique d'intégration du genre dans toutes les activités du RECIC</i>

**MP7 : Progrès sur l'intégration de la perspective genre au sein de l'organisation**

<i>Description du MP :</i>	<i>RECIC prend en compte les intérêts de la femme dans la mise en œuvre de ses actions et veille à l'actualisation et la mise en œuvre de son politique genre.</i>
<i>Stratégies et types d'actions planifiés :</i>	<i>Activité1 : Animer 1 atelier d'actualisation de la politique genre du RECIC au profit de 40 animateurs des OSC membres et des points focaux du RECIC. Cet atelier qui durera 2 jours, définira aussi les actions majeures à mener par le RECIC en relation avec le genre. Activité2 : Appuyer la participation du RECIC aux sessions de formation sur le genre organisées par MF</i>

- Développer des activités d'empowerment pour les femmes
- Mise en place d'une politique Genre au sein des organisations
- Lors d'élaboration des politiques dans l'organisation tenir compte de l'empowerment
- Mettre en place dans l'organisation des stratégies qui contribuent a l'empowerment
- Faire l'état de lieu genre et des audits genres selon une fréquence pour définir le gap à couvrir
- Elaborer des indicateurs spécifiques pour la participation de la femme aux instances de prise de décision
- Des indicateurs qui mesurent l'impact des acquis de la formation sur les activités avec les titulaires des droits.

### **3. PERSPECTIVES GENRES**

Confère chaque organisation avec notre modération.