



**POLITIQUE**

**EN MATIERE DE**

**GENRE**

**POUR LES ACTIONS DE**  
**PROTOS**

septembre 2000

# Table des matières

<b>1. Introduction</b>	<b>4</b>
<b>1.1. L'évolution de la prise en compte des femmes dans les actions de développement</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Qu'est-ce que c'est le « genre »</b>	<b>6</b>
<b>1.3. La nécessité de la prise en compte de l'aspect « genre »</b>	<b>6</b>
1.3.1. Pour augmenter l'impact d'une action	7
1.3.2. Parce qu'il s'agit des droits Universels de l'Homme	7
1.3.3. Pour équilibrer la répartition du pouvoir	8
1.3.4. Parce que la contribution des femmes est importante et doit être valorisée	9
<b>2. Aperçu de la situation par rapport au genre dans les zones d'intervention de PROTOS</b>	<b>12</b>
<b>3. La politique en matière de genre de PROTOS</b>	<b>14</b>
<b>3.1. La politique générale de PROTOS</b>	<b>14</b>
<b>3.2. La vision de PROTOS en matière de genre</b>	<b>14</b>
<b>3.3. Les objectifs poursuivis</b>	<b>16</b>
3.3.1. L'objectif global	16
3.3.2. Les objectifs spécifiques dans le secteur d'eau et d'assainissement	16
3.3.3. Les objectifs spécifiques dans le secteur agricole	18
<b>3.4. Les stratégies</b>	<b>19</b>
3.4.1. Favoriser l'appui à toute la population, femmes et hommes, tout en accordant une attention particulière à la	
3.4.2. S'appuyer sur les relations positives existantes	21
3.4.3. Chercher la collaboration avec des structures ou personnes locales spécialisées	22
3.4.4. Appliquer la « sensibilité pour le genre » au sein de PROTOS	23
3.4.5. Appliquer la « sensibilité pour le genre » comme critère important dans le choix des partenaires	24
<b>4. Les résultats à atteindre</b>	<b>27</b>
<b>4.1. Les étapes prévues</b>	<b>27</b>
4.1.1. Définir un système de suivi et d'évaluation	27
4.1.2. Définir les politiques en matière de genre par région.	27
4.1.3. Actualiser les « anciens projets » par rapport à la nouvelle politique régionale en matière de genre	28
4.1.4. Echanger entre les différentes régions d'intervention de PROTOS.	28
4.1.5. Evaluer les aspects genre dans les projets hydrauliques et agricoles dans les 4 régions d'intervention.	28
4.1.6. Actualiser la politique en matière de genre	29
<b>4.2. La planification</b>	<b>30</b>
<b>5. Opérationnalisation de la politique en matière de genre</b>	<b>32</b>
<b>5.1. Le « genre » dans la phase d'identification et de formulation</b>	<b>32</b>
5.1.1. En général	32
5.1.2. Points d'attention pour le secteur eau potable et assainissement	35
5.1.3. Points d'attention pour le secteur agricole	37
<b>5.2. Le « genre » dans la phase d'exécution et de suivi</b>	<b>38</b>
5.2.1. En général	38
5.2.2. Points d'attention pour le secteur eau potable et assainissement	39
5.2.3. Points d'attention pour le secteur agricole	40
<b>5.3. Le « genre » dans la phase d'évaluation</b>	<b>40</b>

<b><i>Bibliographie :</i></b>	<b>42</b>
<b><i>Annexe 1 : Check-list pour l'implication de genre dans des actions identifiées</i></b>	<b>44</b>
<b><i>Annexe 2 : Lignes de conduite pour évaluer une organisation du point de vue du genre</i></b>	<b>46</b>
<b><i>Annexe 3 : Quelques données statistiques des pays d'intervention de PROTOS</i></b>	<b>55</b>

# 1. Introduction

## 1.1. *L'évolution de la prise en compte des femmes dans les actions de développement*

La prise en compte des préoccupations des femmes a connu une évolution importante au cours des décennies passées.

Durant les années '50, on croyait que la modernisation et l'industrialisation pourraient, selon le modèle occidental, stimuler la croissance économique des pays moins développés et offrir du travail aux deux sexes. Il n'y avait pas une politique spécifique en direction des femmes, car on supposait que les ménages profiteraient du développement par l'entremise des hommes.

Par la suite, les années '60 ont connu surtout - par rapport aux interventions en direction des femmes - des programmes d'amélioration de leurs habilités ménagères. La décennie de la femme, déclarée par les Nations Unies (1976-85), a joué un rôle crucial dans l'éclaircissement de l'importance des femmes pour le développement économique et social de leur pays. A la Première Conférence Mondiale sur la Femme à Mexico, il a été reconnu que le contexte socioculturel dans lequel évolue la femme la maintient dans une position de défavorisée par rapport à l'homme, ce qui exige une action spécifique pour corriger cet état de chose. Désormais, la "Promotion Féminine" est la stratégie envisagée pour améliorer la position de la femme.

Les pays du Sud n'augmentant pas la productivité selon le rythme escompté, la Banque Mondiale propose alors une théorie fondée sur les « besoins essentiels ». Le potentiel économique des femmes est au centre des actions de développement, qui visent surtout la production de revenus.

L'augmentation de la dette des pays en voie de développement et l'application des plans d'ajustements structurels ont eu comme conséquences entre autres la réduction des services sociaux et l'augmentation du coût des biens essentiels. Dans ce contexte de réduction des services sociaux, la condition de vie et de travail de la majorité des femmes ne s'est pas améliorée mais plutôt dégradée dans beaucoup de cas.

Ainsi, au cours des années '80, les politiques de développement préconisent plutôt l'objectif d'intégration des femmes au développement (IFD) dans le but d'un développement plus efficace et rentable. Cette politique intègre toutes sortes de modèles axés sur le bien-être social, l'équité, les besoins pratiques, la lutte contre la pauvreté et l'efficacité. Désormais des projets naissent assortis d'un volet féminin.

Les critiques de DAWN (« Development Alternatives with Women for a New Era », un réseau d'activistes et de chercheurs du Sud) sur la notion IFD ont conduit, au cours des années '90, à l'adoption de la théorie « genre et développement » (GED) axée sur la transformation des relations de pouvoir, et ceci dans un cadre d'inéquité entre le Nord et le Sud.

Il y a quelques années, certains chercheurs ont mis en évidence l'importance de ne pas seulement étudier la situation des femmes, mais également celle des hommes. En effet, les hommes se sentent « obligés » de répondre à un modèle « d'homme idéal », imposé par la société dans laquelle ils vivent. Cependant, ces normes sociales posent de lourdes responsabilités aux hommes, qui se sentent souvent contraints par ces charges. Aussi, dans certaines situations, les hommes se

retrouvent-ils en position de subordonnés vis-à-vis d'autres personnes plus influentes.

La plupart des acteurs du développement se basent sur un modèle généralisé d'identité de l'homme en matière de genre, auquel certains hommes ne répondent pas. Même l'évolution de l'IFD vers le GED n'a pas permis d'équilibrer la préoccupation énorme pour la cause des femmes. Et pourtant l'amélioration de la position de la femme, implique automatiquement un changement du comportement et des valeurs attribués aux hommes. Leur adhésion à ce changement peut être plus facilement obtenue si ces hommes sont conscients du fait que « l'homme masculin » ou la « femme féminine » sont des images dictées par le contexte dans lequel ils vivent, et qui peuvent être changées.

Aussi, cette prise en compte des différences qui existent entre les hommes, et le renversement des rôles dans certaines situations, montrent que ces mécanismes qui déterminent les relations de genre (entre hommes et femmes) sont importants pour comprendre d'autres relations d'inégalité. Des changements dans les relations de genre peuvent ainsi provoquer une modification dans d'autres relations de pouvoir (entre différentes classes, âges, races, ...). Dans cette optique, le « genre » est plutôt considéré comme un point de départ pour une analyse ultérieure, au lieu de la finalité.

Parallèlement à cette évolution internationale, PROTOS a connu sa propre historique en matière de genre.

Créée en 1977, PROTOS s'inscrivait, pendant sa première décennie d'existence, dans une approche focalisée sur le bien-être avec des actions axées sur des besoins pratiques. Pendant cette période, PROTOS considérait les femmes surtout comme des bénéficiaires passives, tout en appuyant certains projets focalisés sur le rôle reproductif de la femme.

A partir de la fin des années 80, une plus grande conscience pour l'implication des femmes dans les actions appuyées par PROTOS a été induite en Haïti. A partir de ce moment, certains projets ont commencé par manifester un attachement à l'intérêt des femmes. Cependant, cette prise en compte des femmes n'était pas inscrite dans une approche cohérente portée par l'organisation en tant que telle.

La notion « genre » apparaît pour la première fois dans un document de politique en 1994, dans un contexte de prise en compte des relations interhumaines. L'aspect genre a reçu de plus en plus d'attention de la part des responsables de PROTOS (par exemple : l'attention spécifique accordée à l'aspect genre lors de l'appréciation de dossiers de projet par la commission de projets au sein de PROTOS).

Au cours des dernières années, plusieurs documents décrivent sommairement les points de vue de PROTOS sur le genre. Vu l'importance que PROTOS veut accorder à cet aspect, elle a jugé nécessaire d'élaborer un document de politique d'intervention en matière de genre, qui pourra servir de guide pour les différents acteurs impliqués dans ses actions, tant en Belgique qu'au Sud.

## **1.2. Qu'est-ce que c'est le « genre »**

La définition du mot « genre » (traduction du mot anglais « gender ») est assez simple : il s'agit de l'ensemble des différenciations (activités, rôles, pouvoirs) entre les hommes et les femmes, produites par la société dans laquelle ils et elles vivent.

Cependant, le concept « Genre » est difficile à définir de manière précise. Il s'agit d'une approche de développement social qui veut que quel que soit le cadre dans lequel on se situe, l'on tienne compte du rôle et la position de tous les membres de la société sans distinction de sexe. Ainsi, il n'est plus question de penser qu'il existe des domaines spécifiquement réservés aux hommes et interdits aux femmes. Le binôme « homme-femme », les comportements et les besoins aussi bien masculins que féminins doivent être désormais intégrés à toutes stratégies de développement.

La situation d'inégalité entre hommes et femmes est définie par les relations de genre, qui diffèrent en fonction du pays, du groupe ethnique, de la classe sociale, de la génération, de la religion et qui sont en mutation permanente.

A l'intérieur d'un espace donné, les femmes ne se présentent pas non plus comme un groupe homogène : on compte des femmes riches et pauvres, de religions ou d'ethnies différentes, rurales ou urbaines, jeunes ou âgées, célibataires ou mariées, ... Ces femmes n'ont pas nécessairement les mêmes rôles, tâches ou besoins. Leur accès et leur contrôle sur les ressources et les bénéfices, leur accès aux centres de décision seront différents. Ainsi, les organisations féminines n'atteignent pas toujours toutes les femmes. Les femmes les plus défavorisées, ne sont souvent pas membres d'organisations féminines formelles et il faut alors développer des stratégies spécifiques pour pouvoir toucher ces femmes.

On peut résumer les éléments clés du concept « Genre » comme suit :

- les relations de genre sont un « construit social » :
  - elles ont une base culturelle et sont définies par la société ;
  - elles influencent les conditions de vie des hommes et des femmes, fixent leur position dans la société, leur pouvoir, etc. ;
  - elles définissent les cadres institutionnels, sociaux, culturels, économiques, politiques, dans lesquels les hommes et les femmes évoluent.
- les relations de genre sont différentes dans l'espace, d'une culture à une autre, d'une religion à une autre ou d'une société à une autre ;
  - le groupe de femmes à l'intérieur d'un espace n'est pas homogène ;
  - il existe de grandes différences entre les femmes de cultures, religion, sociétés différentes ;
- les relations de genre sont dynamiques et évoluent dans le temps.

### **1.3. La nécessité de la prise en compte de l'aspect « genre »**

A travers ses interventions, PROTOS vise l'amélioration des conditions de vie des couches les plus démunies. Ces groupes défavorisés d'une société sont composés de femmes et d'hommes, avec des interrelations complexes qui mettent le plus souvent la femme dans une position de subordonnée.

Dans ses interventions, PROTOS attache une importance capitale à la participation effective et à tous les niveaux de la population entière, hommes et femmes.

#### **1.3.1. Pour augmenter l'impact d'une action**

Le sujet de genre a reçu beaucoup d'attention dans les années passées. Cette attention s'explique surtout par l'analyse qui a été faite des expériences en matière d'intervention de développement dans les pays du tiers monde. Une des leçons apprises issues de l'évaluation des programmes de développement dans les années passées est que les ressources et les avantages offerts par ces programmes bénéficient surtout à ceux qui sont mieux placés pour exploiter ces ressources et avantages additionnelles. Ceci a été décrit comme un biais inconscient contre les désavantagés, et surtout contre les femmes parmi eux. Par conséquent, la position des femmes s'est souvent détériorée par rapport à celle des hommes, à cause de ces programmes.

En effet, les expériences de plusieurs organismes ont démontré que, si on n'attache pas une attention particulière aux rôles et à la position des femmes dans la société où on intervient, la participation des femmes en devient souvent très faible. Cependant, la seule intégration économique des femmes dans le processus de développement par les actions spécifiques les marginalise et donc ne suffit pas.

La cause de ces phénomènes est souvent l'ignorance ou la négligence des relations de genre qui déterminent pour une bonne partie la structure de la société et les marges d'action de chaque membre de cette société.

Il ne suffit pas de supposer que les femmes sont comprises d'office dans les groupes cibles, souvent désignés par les termes « paysannes », « bénéficiaires » etc., pour que leurs besoins, leurs préoccupations et leurs intérêts soient systématiquement pris en compte. Car les femmes constituent un groupe nombreux dans chaque société et plus particulièrement dans les couches défavorisées de la population. Ainsi, une action qui ne développe pas des stratégies en matière de genre prend en compte une partie du groupe cible uniquement, et réduit considérablement son impact.

#### **1.3.2. Parce qu'il s'agit des droits Universels de l'Homme**

Cependant, l'augmentation de l'efficacité d'actions de développement ne peut pas être la seule raison de prendre en compte les préoccupations des femmes.

Dans les différents pays où PROTOS intervient, les possibilités de développement pour les hommes et les femmes sont différentes. Des données statistiques soutiennent cette idée, par exemple le degré d'alphabétisation inférieur des femmes démontre clairement que l'accès à l'éducation est plus restreint pour elles que pour les hommes. Il existe d'autres indicateurs, différents d'un pays à un autre, qui

confirment tous cette inégalité d'épanouissement entre hommes et femmes. Il s'agit ici d'un droit fondamental de l'Homme, qui doit être respecté et pris en compte, aussi bien en ce qui concerne les hommes que les femmes.

La Première Conférence Mondiale sur la Femme à Mexico (organisée par l'O.N.U. en 1975) a marqué l'amorce d'un consensus international sur les droits des femmes. La Conférence a établi que les rôles des femmes sont souvent liés aux conditions politiques, économiques, sociales et culturelles qui les empêchent de progresser et que les facteurs qui déterminent l'exploitation économique, la marginalisation et l'oppression des femmes procèdent d'inégalités, d'injustices et de situations d'exploitation chroniques à tous les niveaux.

Ce phénomène se manifeste dès l'enfance ou l'adolescence, comme décrit par GUPTA (1998):

- dans certaines régions, certains parents tuent leurs filles dès leur naissance pour des raisons culturelles (paiement de dot en Inde), politiques (la loi n'autorise qu'un seul enfant par famille en Chine), ... ;
- des 3 millions de jeunes atteints par le HIV (en 1997), deux tiers sont des filles ;
- dans de nombreux pays du Sud, les filles sont soumises à des mariages à bas âge, provoquant souvent de grossesses précoces, ce qui est un réel danger pour leur santé ;
- des dizaines de millions de jeunes, dont 80 % de filles, sont employés (et souvent exploités) comme domestiques ;
- dans la plupart des cultures, ce sont les filles, et non les garçons, que la pauvreté force à abandonner l'école ;
- les garçons comme les filles sont parfois obligés de travailler. Les garçons le font le plus souvent à l'extérieur, ce qui élargit leur horizon, alors que les filles restent à l'intérieur du foyer, ce qui restreint leur expérience ;
- à l'adolescence, un garçon est poussé par la société à « devenir un homme », alors qu'une fille perd le peu de liberté dont elle jouissait quand elle était enfant.

L'attention pour les droits des filles et jeunes femmes est d'une date assez récente : ce n'est qu'à la Quatrième Conférence Mondiale sur les femmes à Beijing (en 1995) qu'une section d'un programme d'action a été consacrée à ces droits.

### **1.3.3. Pour équilibrer la répartition du pouvoir**

Partout, les femmes jouissent de moins d'avantages et travaillent plus d'heures par jour que les hommes. Le travail et l'opinion des femmes sont sousvalorisés. Dans beaucoup de pays, les femmes gagnent moins que les hommes, sont empêchées de posséder des terres, rencontrent beaucoup d'obstacles quand elles occupent une position d'autorité, et subissent des menaces de violence, seulement parce qu'elles sont des femmes.

Dans une société ou une ère quelconque, les tâches des hommes et des femmes (et ce qui est considéré comme caractéristique mâle ou femelle) varient énormément. Cependant, le travail des femmes est en général estimé de moindre valeur. Si les commerçants sont pour la plupart des femmes, le commerce sera considéré comme ordinaire et simple, si les hommes sont les commerçants, le commerce sera regardé comme difficile et important. Dans les cultures du Pacifique du Sud, où les hommes attendent les avances amoureuses des femmes, la passivité est appréciée plus que l'initiative ; l'inverse est vrai dans les cultures occidentales.

Cette sousvalorisation des caractéristiques et activités considérées féminines mène à la conception (partagée par les hommes et les femmes) des femmes comme subordonnées aux hommes (économiquement et aussi concernant leur pouvoir et position sociale).

Dans plusieurs pays d'intervention de PROTOS, un processus de décentralisation des pouvoirs de l'Etat central vers les collectivités publiques locales est en cours. Ainsi, ces dernières se voient reconnaître une personnalité morale et un pouvoir de décision propre.

La décentralisation signifie donc un réel transfert de pouvoir, de compétences et de ressources du niveau central au niveau local pour permettre à la population à la base de participer pleinement à la gestion de sa localité à travers ses représentants élus.

Cependant, la gestion des affaires locales ne peut pas être uniquement assurée par les élus locaux, mais aussi par la société civile qui a un rôle important à jouer.

Le constat habituel est que dès qu'il est question de la gestion des affaires d'une communauté (un quartier, un village, une commune, ...) on ne voit que les hommes au centre des sphères de prise de décision. Tout se passe comme si la femme n'a rien à y voir et que son rôle doit se limiter à l'exécution des tâches traditionnelles que la société lui confère. Or, des recherches du point de vue économique et sociologique ont montré que la femme a toujours été au centre de la production et qu'aucune politique de développement ne saurait être conçue de nos jours sans la prise en considération de ses capacités d'action, de sa puissance économique.

Si les femmes sont absentes de la sphère de prise de décision à la base, la satisfaction de leurs besoins n'interviendra presque sûrement qu'en dernière position.

Il est clair que les prérogatives « féminines » et « masculines » varient d'une société à une autre ainsi qu'au sein même d'une société. Le « genre » est alors un concept qui dépend de la culture de l'individu, des comportements inculqués et des changements de situation.

Presque toutes les sociétés placent les femmes en position de subordination. Pourtant, en raison de sa relativité sociale, cette place qu'elles occupent dans la société peut être remise en question et modifiée.

#### **1.3.4. Parce que la contribution des femmes est importante et doit être valorisée**

Et pourtant, même si la place que les femmes occupent est souvent moins visible que celle des hommes, la contribution des femmes à la vie familiale, économique, sociale, politique et culturelle n'est pas moins importante.

- Les femmes jouent un rôle décisif pour la sécurité alimentaire des ménages, autant que pour celles des pays. Dans les zones rurales, ce sont elles qui cultivent la plupart des produits végétaux destinés à la consommation familiale et qui s'occupent de la préparation, de la conservation et de la transformation des aliments. A l'échelle mondiale, plus de la moitié des produits cultivés sont le fruit de travail des femmes. En Afrique subsaharienne et aux Caraïbes, celles-ci produisent jusqu'à 80 % des denrées alimentaires de base ; en Amérique latine, les jardins potagers des femmes représentent l'un des systèmes agricoles les plus complexes que l'on connaisse.

- Selon les statistiques des Nations Unies (Rapport Mondial sur le développement humain 1995), les femmes exécutent 67 % des heures de travail mondiales. L'économie des pays du tiers monde se base pour une grande partie sur le secteur informel, champs d'action par excellence des femmes (au Bénin par exemple, 68,1 % de l'ensemble des chefs d'entreprise dirigeant une unité économique est une femme). Un proverbe congolais reconnaît même que « les tresses décident la nuit ce que les hommes disent le jour »...
- Partout dans le monde, les femmes sont responsables pour les activités du foyer, même si elles sont aidées par leur mari. En général, les pères consacrent aux soins directs aux enfants environ un tiers du temps employé par les mères. Dans certaines zones de forte émigration, ce sont les femmes qui prennent en charge tous les besoins de leur famille, dans certains cas elles s'occupent aussi des affaires du village. Ainsi, les femmes sont les premières responsables de l'éducation des enfants.
- Dans beaucoup de communautés rurales, les femmes sont des acteurs cruciaux pour la conservation et la transmission des connaissances locales. Les femmes ne sont pas seulement des productrices agricoles, transformatrices, éleveurs, forestiers compétentes, mais elles sont également des guérisseurs et herboristes. Elles transmettent aussi ces connaissances à travers la culture orale.
- Les femmes démontrent une créativité et développent des initiatives pour résoudre leurs problèmes journaliers de survie, et font souvent preuve d'aptitudes organisationnelles. Il existe de nombreux exemples comme des tontines, des systèmes d'épargne et de crédit, l'entraide pour la production ou la transformation agricole, ...
- Le Rapport sur le Développement Humain 1995 (PNUD, 1996) estime que en dehors des 23 trillions US\$ de produit global au niveau mondial, 16 trillions US\$ ne sont pas inclus dans ce chiffre officiel. De cette contribution non monétaire, et donc invisible, 11 trillions US\$ peuvent être attribués aux femmes. En effet, pendant que 75 % du « temps économique » des hommes sont rémunérés, les femmes ne le sont que pour 33 % de leur « temps économique ». De ce fait, une représentation reflétant cette réalité brisera l'image de l'homme comme principale source d'argent pour le budget du ménage.

Ces constats démontrent que les femmes sont responsables de la gestion des ressources naturelles à travers leurs tâches productives et reproductives quotidiennes. De même, elles sont souvent les principales garantes de la subsistance du ménage, et elles disposent de connaissances et capacités spécifiques, souvent sous-valorisées.

Les connaissances spécifiques des femmes, leur rôle pour le bien-être de la famille, leur capacité productive et d'organisation doivent être valorisés et renforcés afin de devenir de véritables leviers de développement durable. En effet, les femmes et les hommes d'une société développent souvent d'autres compétences : le cliché veut que les femmes sont plus intuitives, qu'elles suivent une autre logique que les hommes, etc. L'implication active des femmes et des hommes dans une action permettra alors de mettre en valeur ces capacités complémentaires qui se renforceront mutuellement.

Ainsi, une action qui valorise la complémentarité des capacités et forces « féminines » et « masculines » aura souvent de meilleurs résultats et connaîtra ainsi un impact plus important.

PROTOS veut appuyer le développement de toute la population, mais cette inégalité entre hommes et femmes est un facteur fondamental qui influence tout le processus de développement. Ainsi, PROTOS préconise une politique « genre-sensible », qui vise une répartition de l'avoir, du savoir et du pouvoir plus équitable entre hommes et femmes.

*Pour ses interventions, PROTOS appuie des initiatives des organisations partenaires locales. Ce texte de politique de genre est rédigé avec l'appui de ces partenaires, et se veut un point de repère pour les actions et partenariats de PROTOS.*

## 2. Aperçu de la situation par rapport au genre dans les zones d'intervention de PROTOS

Des différences entre hommes et femmes existent à plusieurs niveaux, comme :

- le marché du travail : les salaires, l'accès à certains postes/secteurs, ... ;
- le développement social : la satisfaction des besoins primaires, la santé, l'éducation, la sécurité, le respect de soi-même, ... ;
- les relations au sein du ménage : l'utilisation du temps, la distribution des ressources et des bénéfices, la violence, ... ;
- le contexte international : les marchés financiers internationaux, les programmes d'ajustement structurel, ...

Aussi, les réticences aux changements souhaités sont-elles de nature différente :

- certains se basent sur des textes religieux (la Bible, le Coran) ou traditionnels (le code coutumier de Dahomey) pour maintenir la femme dans une position de subordonnée ;
- certains ne veulent pas abandonner leurs propres privilèges : il peut s'agir d'hommes, mais aussi de vieilles femmes qui ont acquis un certain pouvoir sur les jeunes femmes, de personnes riches ou influentes, ... ;
- certains y voient une interférence des pays occidentaux qui veulent détruire leur société ;
- certains (femmes ou hommes) ont peur du changement et préfèrent les vieux mécanismes, même s'ils sont conscients de leur défaillance ;
- ...

Même si chaque pays a progressé en matière de genre, les femmes et les hommes vivent toujours dans un monde « inéquitable », comme le démontre le « Rapport sur le développement Humain 1995 » du PNUD.

Le « fossé de genre » en éducation et en santé a diminué au cours des 2 décennies passées, même si cette diminution n'a pas suivi le même rythme dans les différents pays et régions :

- l'espérance de vie des femmes a augmenté plus que celle des hommes (une différence de 20 % en moyenne) ;
- l'indice de fécondité a diminué d'un tiers (de 4,7 naissances vivantes en 1970-75 à 3 en 1990-95), libérant progressivement les femmes de la charge de naissances consécutives et des risques de mortalité due à l'accouchement (la mortalité maternelle a diminué de moitié environ) ;
- plus que la moitié des femmes mariées en âge de reproduction au Sud, ou leurs partenaires, utilisaient des contraceptives modernes en 1990, contre moins d'un quart en 1980. Cette meilleure planification familiale a augmenté le contrôle des femmes sur leur propre destin ;
- le degré d'alphabétisation des femmes a augmenté de 54 % de celui des hommes en 1970 à 74 % en 1990. Le degré d'alphabétisation et la scolarité des femmes a augmenté deux fois plus vite que celui des hommes entre 1970 et 1990.

Mais on est loin d'atteindre l'équité :

- au Sud, les femmes constituent toujours 2 tiers des personnes illettrées ;

- au Sud, les filles constituent toujours 60 % des enfants n'ayant pas accès à l'enseignement primaire ;
- les soins de santé spécifiques aux femmes sont souvent négligés : dans certains pays les plus pauvres, des complications dues à la grossesse et à l'accouchement constituent la première cause de mortalité des femmes pendant leurs années de reproduction ;
- la moyenne mondiale d'occupation par les femmes de postes parlementaires ou gouvernementaux est de 10 %.

Ainsi, les intérêts des femmes ne peuvent être discutés que dans un contexte socio-historique bien spécifié. Ces intérêts seront exprimés différemment par des catégories d'acteurs différents.

Dans chaque région où PROTOS est active, la sensibilité au genre était différente. Ainsi, il s'avère utile d'identifier la mesure dans laquelle les objectifs des actions portaient sur l'aspect genre pour déterminer si les intérêts et besoins des femmes ont été pris en compte. De ce point de vue il est possible d'identifier 3 niveaux de reconnaissance des questions relatives au genre dans la conception d'un projet :

1. négatif : lorsque les objectifs du projet ne prennent pas en compte les questions relatives au genre. D'après l'expérience acquise, les femmes sont très susceptibles de se retrouver dans une situation pire à cause d'un tel projet, dans la mesure où ses effets sont négatifs pour le développement des femmes.
2. neutre : lorsque les objectifs du projet reconnaissent les questions relatives au genre, mais se bornent à s'assurer que l'intervention du projet ne laisse pas les femmes dans une situation pire qu'avant.
3. positif : lorsque les objectifs du projet portent catégoriquement sur les questions relatives au genre et cherchent à améliorer les conditions de vie et/ou la position des femmes par rapport aux hommes.

Il est clair que l'un des objectifs de ce document de politique en matière de genre est justement d'empêcher l'appui à des projets, qui ne prennent pas en compte explicitement les questions relatives au genre. Même si certains projets identifiés il y a quelques années, ne mentionnent pas toujours des objectifs en matière de genre, d'autres ont mené des activités dans le souci de prendre en compte les préoccupations spécifiques aux femmes.

#### Quelques exemples :

*Au Bénin, des objectifs en matière de genre ont été ajoutés aux objectifs initiaux du programme agricole. Par la suite, une auto-évaluation assistée de ce programme s'est spécifiquement penchée sur certains aspects liés au genre:*

*expression des femmes en présence des hommes ;*

*prise en compte des opinions des femmes dans la prise de décisions ;*

*appréciation des épouses des hommes appuyés et de ces derniers par rapport à la charge de travail créée à la femme par le programme.*

*Cette auto-évaluation a révélé qu'une surcharge importante des épouses des hommes appuyés était souvent à la base de l'échec d'une action, et qu'une certaine avancée était à noter par rapport aux 2 premiers aspects. Par la suite, l'analyse de cette surcharge a permis de formuler certaines recommandations.*

### **3. La politique en matière de genre de PROTOS**

#### **3.1. La politique générale de PROTOS**

PROTOS veut contribuer au développement de groupes de populations au Sud en soutenant des actions concrètes au Sud et en visant à rendre plus équitables les relations Nord-Sud.

A cette fin, elle veut :

- (i) Répondre à des initiatives de développement participatives qui émanent d'une organisation locale, qui sont intégrées dans un contexte social et culturel, qui visent à un développement durable et qui contribuent à fortifier le partenaire local. Partant d'une connaissance spécifique, en grande partie sectorielle (dans les secteurs de l'eau potable et de l'assainissement, et de l'agriculture à l'échelle familiale), elle assiste les organisations impliquées dans la définition, l'exécution, le financement et le maintien des initiatives locales de développement.
- (ii) Soutenir, en Flandre et en Europe, des activités sur le plan de l'animation, de l'éducation et de l'action politique et sociale ; notamment dans les domaines où la connaissance géographique et sectorielle de PROTOS peut offrir une plus-value.

PROTOS travaille en Haïti, dans la région des Grands Lacs (NE-Congo, Ruanda, Burundi, Ouganda), en Equateur, au Bénin et au Mali.

PROTOS a choisi :

- d'une part, une dispersion régionale suffisante qui assure un apport enrichissant en expériences diverses ;
- d'autre part, la limitation de cette dispersion afin de pouvoir situer les interventions dans leur cadre social et organisationnel propre et de pouvoir organiser l'accompagnement de manière efficace ;
- pour des engagements à plus long terme qui peuvent avoir un impact sur la politique sectorielle régionale ou nationale.

#### **3.2. La vision de PROTOS en matière de genre**

Des études et des recherches ont démontré que les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes et ce, quelle que soit la catégorie sociale et économique et quel que soit le pays ou la région du monde auxquels elles appartiennent : au Sud comme au Nord, les relations de pouvoir entre hommes et femmes défavorisent ces dernières.

On peut distinguer plusieurs niveaux d'équité. Dans un ordre croissant d'importance pour le renforcement du pouvoir des femmes, on peut citer entre autres :

- (i) l'équité d'accès aux facteurs de production et aux ressources en général, aux soins de santé, à l'éducation, aux opportunités, ... ;
- (ii) la réduction de la violence contre les femmes, le contrôle équitable sur la reproduction et la planification familiale ;
- (iii) l'équité de participation des femmes au processus de prise de décisions (tant au niveau du ménage, qu'au niveau économique et politique local, national et international), à l'établissement des politiques générales, à la planification et à l'administration ;
- (iv) l'équité de contrôle des facteurs de production et de la distribution des avantages, l'équité légale, l'équité en valorisation des hommes et des femmes.

PROTOS veut alors contribuer à rendre les relations sociales entre différents groupes d'une société plus équitables, et s'efforcera à passer graduellement ces différents niveaux pour atteindre le niveau optimal d'équité, notamment l'équité de contrôle et de valorisation.

A travers des actions dans ses 2 secteurs d'intervention (eau-assainissement et agriculture), PROTOS vise à répondre aux besoins pratiques ressentis par les communautés du Sud.

Au cours de ces actions, la prise en compte de la différence des rôles entre les femmes et les hommes, et de la valeur accordée à ces rôles, est fondamentale si le développement est considéré comme une recherche de la satisfaction des individus et une réponse à leurs priorités. Ainsi, si l'on veut réellement changer les relations de pouvoir au sein d'une société, il faut également prendre en compte les besoins stratégiques des groupes marginaux dans les communautés appuyées. Ces actions viseront des relations plus équitables et œuvreront à moyen ou à long terme.

L'inégalité entre hommes et femmes se situe dans un contexte socio-économique, historique et culturelle complexe, difficile à maîtriser. Le déséquilibre se manifeste dans toute la société, tant au niveau institutionnel qu'au niveau personnel. Le redressement du déséquilibre des rapports de pouvoir entre hommes et femmes se trouve ainsi confronté à des résistances d'ordre socio-culturel, ce qui rend difficile un changement à court terme : même si ces résistances sont fondées sur des préjugés, des coutumes, des tabous, sur la crainte de changements, sur un manque d'information, il faut en tenir compte et éviter des interférences directes et activistes. Cependant, si les acteurs principaux estiment qu'il est nécessaire d'aboutir à des changements à plus court terme, PROTOS peut suivre le rythme imposé par ces acteurs.

Il n'existe pas de modèle universel d'équité dans les relations de genre. Seule une implication active des communautés du Sud peut engendrer un mouvement de développement et de changements sociaux durables. Les changements visés doivent être fondés sur des réflexions menées avec les partenaires et les bénéficiaires.

Les activités de PROTOS en Europe sont d'une envergure beaucoup moins importante que celles menées au Sud : elles se limitent à la sensibilisation du grand

public et des autorités, visant à rendre les relations Nord-Sud plus équitables. De ce fait, ses objectifs en matière de genre seront plus restreints au Nord, et se limiteront à sa propre organisation et aux actions de sensibilisation.

PROTOS préconise une politique redistributive, visant à transformer les relations existantes pour aboutir à une équité d'accès, de contrôle et de valorisation.

Cette vision se concrétisera tant au Sud qu'au Nord, mais à une échelle différente :

- au Sud, le rôle de PROTOS est de contribuer au renforcement des capacités d'analyse et de formulation de solutions des partenaires et de leurs bénéficiaires, afin que les femmes et les hommes qui vivent dans un contexte donné puissent trouver de nouvelles interprétations des coutumes et traditions permettant une amélioration de la position sociale de la femme ;
- au Nord, PROTOS recherchera un meilleur équilibre en matière de genre en son propre sein, et intégrera davantage l'aspect « genre » dans ses activités de sensibilisation et d'éducation.

### **3.3. Les objectifs poursuivis**

#### **3.3.1. L'objectif global**

A travers une « sensibilité institutionnalisée » en matière de genre, PROTOS vise à contribuer à l'équité entre les femmes et les hommes.

Dans les limites de ses interventions, PROTOS veut appuyer des actions qui permettent aux membres d'une société :

- (i) d'établir eux-mêmes les mesures à prendre pour éliminer les discriminations économiques, sociales et culturelles dont les femmes sont victimes,
- (ii) de renforcer la position des femmes dans la société,
- (iii) de mieux valoriser les atouts spécifiques des femmes et des hommes.

La question qui se pose dès lors est par quelle démarche pourrait-on donner équitablement aux femmes et aux hommes les possibilités et les moyens d'influencer réellement le cours de développement et de bénéficier de ce développement, et ceci dans le cadre des 2 domaines d'intervention de PROTOS.

#### **3.3.2. Les objectifs spécifiques dans le secteur d'eau et d'assainissement**

Le domaine de l'eau potable et de l'assainissement concerne aussi bien les femmes que les hommes. Mais dans la plupart des sociétés, même si certains hommes aident leurs femmes, la responsabilité de ce domaine incombe presque uniquement aux femmes. En effet, la répartition traditionnelle des tâches dans ce secteur impute de nombreuses et importantes responsabilités aux femmes et aux filles : la quête de

l'eau, son utilisation domestique (cuisine, boisson, hygiène corporelle, lessive, ...), sa gestion à la maison, la salubrité des habitations et de leurs environs, la salubrité autour des points d'eau, ... Le manque d'eau dans une communauté entraîne des conséquences graves sur la charge de travail des femmes et des filles, et sur la santé et le revenu de la famille.

A cause de leur tâches et responsabilités spécifiques, les hommes et les femmes ont tendance à accumuler des connaissances et des compétences différentes. De même, les hommes et les femmes diffèrent souvent dans leurs priorités dans ce secteur.

Il est donc évident que les programmes doivent collaborer à titre égal avec les femmes et les hommes dans toutes les phases des projets d'eau potable pour que tous puissent y apporter leurs préoccupations, leurs attentes.

Ainsi, une attention particulière doit être accordée à l'implication active<sup>1</sup> des femmes (tant au niveau de l'approvisionnement en eau potable qu'au niveau de l'assainissement et de l'amélioration de l'hygiène) :

- dans la phase d'identification et de planification des actions afin de tenir compte :
  - (i) de la répartition existante des responsabilités et des tâches et des priorités spécifiques aux femmes et aux hommes,
  - (ii) des connaissances spécifiques des femmes,
  - (iii) des effets possibles sur les femmes et les filles ;
- dans l'exécution des travaux rémunérés lorsqu'il s'agit d'une main d'œuvre non spécialisée afin d'améliorer la maîtrise des ouvrages et de donner l'opportunité aux femmes de bénéficier au même titre que les hommes des revenus ;
- dans les structures de gestion et de décision (aussi bien pour le suivi du chantier que pour le suivi de l'utilisation et l'entretien des ouvrages) afin de permettre la participation équitable des femmes aux prises de décision ;
- dans les séances de formation en vue d'une meilleure gestion technique et financière des ouvrages hydrauliques et d'assainissement ;
- dans les séances de sensibilisation en vue d'une amélioration de l'assainissement et de l'hygiène.

Sans les femmes, les projets dans ce secteur risquent de passer à côté de leurs objectifs et d'induire des conséquences négatives sur la viabilité des réalisations. Car les femmes connaissent bien les conditions locales et manifestent un grand intérêt personnel pour une bonne gestion de l'eau et de l'assainissement.

Par cette valorisation, on arrivera ainsi à modifier les rapports de préjugés entretenus dans la société au sujet du rôle et du travail des femmes. Il conviendra aussi de susciter l'apport des hommes à côté des femmes, pour une meilleure participation et intégration au niveau des tâches traditionnellement dévolues aux femmes.

---

<sup>1</sup> Une implication active signifie : influencer réellement les décisions prises en assemblée, assister à l'élaboration des règlements et les connaître, être au courant de la situation financière, occuper des postes de responsabilité dans divers comités, ...

Spécifiquement, les projets dans le secteur eau-assainissement visent, en matière de genre :

- l'amélioration de la situation des femmes et des filles par la diminution de leur charge de travail et des distances à parcourir pour la quête de l'eau, par l'aménagement d'installations répondant à leurs besoins pratiques etc. ;
- la prise en compte des besoins et priorités spécifiques des hommes et des femmes tant au niveau de l'approvisionnement en eau potable qu'au niveau de l'assainissement et l'hygiène de la communauté ;
- un contrôle accru des femmes sur la gestion de leur temps (se traduisant éventuellement dans une augmentation des revenus des femmes par une utilisation productive des gains de temps) ;
- le renforcement de la participation des femmes dans les différentes formations d'une part, et dans les prises de décisions et dans la gestion de ce secteur vital d'autre part ;
- la valorisation du travail, du rôle et des connaissances des femmes dans l'approvisionnement en eau potable et dans l'assainissement et l'hygiène de la communauté ;
- une participation accrue des hommes aux activités de ce domaine traditionnellement « féminin ».

### **3.3.3. Les objectifs spécifiques dans le secteur agricole**

Les femmes jouent un rôle prépondérant dans la production alimentaire au Sud. Elles sont présentes dans toutes les activités agricoles, et cultivent surtout des produits vivriers et des légumes. Les cultures de rente plus rémunératrices sont par contre plus souvent produites par les hommes.

Des restrictions économiques, culturelles et juridiques limitent l'accès aux, et le contrôle sur les ressources et même sur les bénéfices :

- dans de nombreux pays, les femmes n'ont pas accès à la terre au même titre que les hommes ;
- elles ont moins accès au crédit parce qu'elles :
  - ne peuvent pas présenter des garanties,
  - ont souvent un faible niveau d'instruction,
  - ou simplement parce que leur mari le leur interdit ;
- une mobilité limitée les empêche parfois d'aller se procurer certains intrants, d'avoir accès à certains services, de participer à des formations, ...
- les femmes doivent parfois demander l'autorisation de leur mari avant d'engager des dépenses avec leurs propres revenus ;
- le contrôle limité des femmes sur l'utilisation de leur temps les empêche parfois de commencer leurs activités agricoles au moment opportun ou est à la base d'une surcharge des épouses d'hommes appuyés, ... ou simplement de se reposer suffisamment ;
- ...

Les femmes souffrent également de leur responsabilités multiples : le ménage, l'agriculture, les activités sociales, ... Ainsi, les femmes seront disposées à pratiquer des technologies améliorées uniquement si elles sont en mesure de bénéficier ou de participer à la gestion du revenu ou de la production. Si une femme décide de s'investir dans une culture de rente, il y a de fortes chances qu'elle ne soit pas en mesure de faire face à la double charge de travail due à l'absence de technologies pour alléger les tâches domestiques. La sécurité alimentaire et le bien-être du ménage risquent d'en pâtir. Ceci démontre qu'il est indispensable d'avoir une vision intégrale des systèmes de production agricole et de bien connaître les dynamiques au niveau du ménage et de la communauté.

Ainsi, les projets dans le secteur agricole viseront :

- l'amélioration de l'accès des femmes aux ressources (terre, crédit, engrais, formations, services de vulgarisation, vétérinaires, ...) ;
- l'allègement de la charge de travail des femmes (entre autres pour le traitement et la transformation post-récolte) ;
- un contrôle accru par les femmes sur l'utilisation de :
  - > leur temps et
  - > leurs propres revenus agricoles ;
- le renforcement de la participation des femmes dans les prises de décisions, tant au niveau du ménage, au niveau local qu'au niveau national ;
- une plus grande équité dans la répartition de la charge de travail en sensibilisant les hommes à exécuter certaines tâches dites « féminines » et en évitant d'augmenter encore la charge de travail des épouses des hommes appuyés ;
- la valorisation du travail et des connaissances de la femme dans le domaine agricole.

### **3.4. Les stratégies**

#### **3.4.1. Favoriser l'appui à toute la population, femmes et hommes, tout en accordant une attention particulière à la femme**

Dans toute société, les hommes et les femmes n'évoluent pas indépendamment, mais sont liés par de multiples relations. Une intervention visant le développement d'une société ne peut donc pas se contenter de travailler avec un seul de ces 2 groupes. Des actions ayant comme unique bénéficiaire les femmes marginalisent ces dernières et risquent d'avoir un impact très limité.

L'approche « Genre » focalise l'attention sur les relations existantes entre hommes et femmes. Dans une société donnée et à un moment donné, ces relations se concrétisent entre autres dans les différents rôles et tâches attribués aux femmes et aux hommes. Ces rôles et tâches sont déterminés par différents facteurs (sociaux, religieux, idéologiques, ethniques, économiques, ...), et sont conditionnées par un accès inégal aux ressources, aux revenus, aux institutions et à la prise de décisions politiques. C'est pourquoi les femmes et les hommes ont des besoins différents de même que des possibilités différentes d'exprimer leurs besoins.

L'inégalité entre hommes et femmes concerne tant les femmes que les hommes. PROTOS travaillera alors avec les 2 groupes, mais avec des méthodes adaptées à chaque sexe. Ainsi, on vise à lever l'opposition existante contre le changement de rapports de pouvoir entre hommes et femmes.

Cependant, il peut être nécessaire d'opter pour des interventions spécifiques à un sexe d'abord, afin de gagner la confiance des partenaires locaux et des bénéficiaires. Car même si l'idéal serait de travailler avec les deux genres, il convient d'apporter des nuances. Dans certains cas, des activités spécifiques pour les femmes peuvent leur donner l'opportunité de récupérer l'espace, les ressources, les avantages et les connaissances ratés dans le temps. Des activités de renforcement de pouvoir (« empowerment »), ainsi que des activités socio-économiques spécifiques pour les femmes peuvent constituer des moyens pour les sensibiliser sur le problème d'inéquité dans la répartition du pouvoir et pour garantir leur participation réelle à la gestion de la communauté.

Afin d'obtenir le soutien des hommes pour l'implication des femmes, il est souvent utile de contacter des hommes influents au début du processus pour expliquer pourquoi l'implication des femmes à tous les niveaux est importante pour la réussite de l'action programmée. Quant au soutien des maris et pères des femmes concernées, ces dernières peuvent souvent proposer des mesures valables qui évitent les problèmes et aident à surmonter les contraintes.

Pour mieux comprendre les relations complexes existantes entre hommes et femmes dans une société donnée, une analyse du contexte est nécessaire avant d'entamer toute action de développement, afin de connaître les différents groupes de la société, les rôles et tâches des femmes et des hommes et la valorisation de ces rôles et tâches, leur accès et contrôle sur les ressources et bénéfices générés, les structures de décision traditionnelles et modernes, ...

A partir de ces données, les bénéficiaires et les partenaires pourront intégrer dans la planification des actions, des activités facilitant une répartition plus équitable des ressources, des services, des avantages et du pouvoir à moyen ou à long terme.

Comme conséquence, les questions relatives aux femmes s'intégreront dans une approche générale de développement, et ne doivent pas être laissées aux spécialistes. Tout agent de développement doit être convaincu de la nécessité des changements souhaités dans les rapports sociaux, et intégrer les idées relatives au genre dans ses « réflexes » professionnelles.

La stratégie d'intervention en matière de genre doit être articulée autour des autres politiques sectorielles et stratégiques de PROTOS, notamment l'eau et l'assainissement, l'agriculture, la participation, le renforcement des organisations partenaires, la durabilité.

- PROTOS favorise une approche intégrée, qui prend en compte hommes et femmes à tous les niveaux : l'intégration de l'approche « genre » dans l'approche participative de PROTOS, et dans les structures, organisations et cadres existants.

- PROTOS ne veut donc pas exclure les hommes du processus de développement mais cherche à collaborer activement avec les femmes et les hommes afin de promouvoir un développement et un changement durables. Il s'agit de tenir compte de l'ensemble de la population bénéficiaire - hommes et femmes -, de reconnaître les différences et les synergies entre les sexes et d'élaborer des stratégies qui permettront l'acquisition de l'équité entre les sexes dans les actions de développement.
- L'équité entre femmes et hommes, et l'efficacité d'une action de développement sont renforcées quand autant les femmes que les hommes de tous les groupes de la société ont accès aux ressources (productives et reproductives), avantages, services et aux centres de décision, et qu'ils ont les capacités de les utiliser et de les contrôler.

### 3.4.2. S'appuyer sur les relations positives existantes

La théorie féministe d'antan considérait les hommes comme « un problème », ceux qui empêchent des changements. Pendant que le changement de comportement des femmes en vue d'exiger leurs droits était accentué, l'activisme féministe n'offrait que des images négatives des hommes. Non seulement le féminisme exigeait des hommes d'abandonner leur position avantageuse, il ne leur laissait pas de valeur en tant que homme. Si tout un chacun est concerné par le genre, il faut trouver des voies constructives pour travailler avec des femmes et des hommes, afin d'établir la confiance nécessaire au changement de certains comportements et habitudes :

- Certains hommes refusent ou ne sont pas en mesure de répondre à l'image traditionnelle de « l'homme fort ». Au lieu de mettre tous les hommes dans le même sac, l'étude des différences qui existent entre les hommes peut (i) les amener à reconsidérer certaines difficultés éprouvées en tant que homme, et (ii) les rendre conscients des situations où les rôles sont renversés. En reconnaissant que les hommes peuvent également se sentir sans pouvoir, la réflexion peut s'ouvrir sur le comportement de ces hommes vis-à-vis des femmes opprimées par ces hommes. Cet exercice peut favoriser l'adhésion des hommes aux activités visant l'amélioration de la position de la femme.
- Trop souvent, les actions de sensibilisation focalisent l'attention sur les déséquilibres et n'attachent pas suffisamment d'importance aux interrelations positives entre hommes et femmes.  
En effet, quand la femme continue d'exécuter la majorité des tâches domestiques, l'homme qui assume son rôle de compagnon et de père, contribue à la vie familiale par la prise en charge économique (partielle) des enfants, l'accomplissement de certaines tâches domestiques, l'établissement d'une relation affectueuse avec les enfants, et même l'assurance d'une certaine équité en matière de genre dans la famille.  
Dans le domaine agricole, on peut notifier que certains hommes aident leurs femmes pour des tâches demandant beaucoup d'effort physique (construction d'étables, défrichage d'un terrain, ...).

Le rôle important des hommes en ce qui concerne leur bien-être, celui des enfants et des femmes doit être reconnu. L'implication des hommes dans la sphère familiale est aussi importante pour le développement social et économique que l'implication des femmes dans la sphère publique de génération de revenus et de prise de décisions. En plus, les deux aspects sont liés : beaucoup de projets de développement promouvant la participation des femmes à la vie publique ont bénéficié de l'appui d'hommes sympathisants. L'absence d'un tel appui met en danger les bénéfices potentiels pour les femmes, les enfants et les hommes eux-mêmes.

PROTOS cherchera alors à exploiter au maximum les forces positives existantes, car il existe des relations positives, stimulantes et de collaboration entre hommes et femmes qui doivent être utilisées et renforcées.

Aussi, PROTOS veut-elle s'appuyer sur les personnes présentes dans un milieu donné qui sont déjà conscientes de la nécessité d'un changement par rapport à l'inégalité entre hommes et femmes.

### **3.4.3. Chercher la collaboration avec des structures ou personnes locales spécialisées**

Les projets de développement doivent contribuer à une solution globale d'une problématique spécifique. PROTOS appuie le plus souvent des projets dits techniques. Cependant, ces projets ne se limitent pas à la mise en place d'une infrastructure ou la vulgarisation d'une technique agricole, mais visent notamment une interaction entre la réalisation technique, la formation et le renforcement des structures de base, et veulent apporter des éléments de solutions pour les problèmes attenants.

Comme organisation internationale, PROTOS s'appuiera sur l'expertise de ses partenaires, les réseaux et des initiatives ou les experts locaux concernant le genre. La collaboration avec des ONG du Sud permettra d'augmenter l'efficacité et l'impact des actions en valorisant la plus-value apportée par chaque partenaire.

La dynamique d'un progrès durable repose sur la culture d'une société. Or, il n'est pas toujours évident de distinguer les forces vitales de certaines habitudes qui freinent un développement équitable dans une culture donnée.

Pour cette raison, PROTOS cherche dans ses actions la collaboration d'experts locaux (partenaires, consultants) qui ont une bonne connaissance des racines culturelles des groupes cibles, et qui maîtrisent la méthodologie d'intervention appropriée.

### 3.4.4. Appliquer la « sensibilité pour le genre » au sein de PROTOS

L'institutionnalisation d'une « sensibilité pour le genre » au sein d'une organisation demande des efforts particuliers, qui se situent à des niveaux différents :

- l'organigramme, et la répartition des responsabilités et des tâches :
  - la représentation équitable des femmes à tous les niveaux de l'organisation (organes de décision, direction en Belgique, bureaux régionaux) doit être un point d'attention continue. Plusieurs stratégies peuvent être adoptées pour y parvenir, notamment la « stratégie de la chaise vide » dans certains organes décisionnels, une discrimination positive des candidates féminines lors des recrutements, accorder certaines facilités permettant une combinaison plus facile des responsabilités professionnelles avec celles du foyer, ...
  - il est nécessaire d'attribuer explicitement la responsabilité pour l'aspect genre à un ou plusieurs collaborateurs (éventuellement réunis dans un comité spécifique) afin de garantir la prise en compte effective de cet aspect. Ce(s) responsable(s) doit(vent) être en contact continu avec toutes les sections de l'organisation.

- le recrutement :

Afin de garantir la prise en compte de l'aspect « genre » par chaque membre de son personnel, PROTOS appréciera la sensibilité au genre de chaque candidat lors d'un recrutement. Ainsi, la sensibilité au genre deviendra un critère décisif dans le processus de choix de nouveaux employés.

- la formation :

De la part des organisations d'appui, mettre en pratique le concept « genre » demande des aptitudes diverses liées entre autres :

- à la base théorique du concept « genre » (connaissance des points clés du concept, des mécanismes influençant les relations de genre, ...) ;
- aux techniques et outils spécifiques en matière de genre (pour l'analyse et la planification selon le genre).

Il convient à un organisme qui se veut genre-sensible de recueillir les besoins en formation, différenciés par sexe et à plusieurs niveaux (direction, bureaux régionaux).

- l'attribution des ressources :

- Si une organisation veut réellement prendre en compte l'aspect « genre » dans toutes ses dimensions, elle devra y attribuer les ressources nécessaires, tant au niveau organisationnel qu'au niveau des actions sur le terrain. Ces ressources se calculent en temps, en termes humains (des spécialistes) et financiers/matériels. Si elles sont insuffisantes, elles peuvent constituer un important goulot d'étranglement pour la participation des femmes et le renforcement de leur pouvoir. Dans cette optique, il est recommandé de prévoir des moyens spécifiques pour des activités en matière de genre (formation, sensibilisation, études, ...).

- Aussi, il convient de garantir une répartition équitable des ressources disponibles entre les hommes et les femmes (par exemple les moyens destinés à la formation des employés).
- liens institutionnels avec d'autres structures :  
Dans ses pays d'intervention et dans ses secteurs clés, PROTOS est active dans divers réseaux. Cette participation de PROTOS ou de ses partenaires à des réseaux, notamment concernant le genre, devrait être encouragée et renforcée.
- intégration de l'aspect genre dans la sensibilisation et l'éducation :  
A travers les actions menées dans le cadre de la sensibilisation et de l'éducation, une attention particulière peut être accordée au genre : la situation des femmes / filles en Haïti, le genre dans le secteur de l'eau et de l'assainissement n'en sont que deux exemples.

- PROTOS vise une représentation équitable des femmes à tous les niveaux de l'organisation. Une politique de recherche active de candidates pour différents postes permettra d'établir un certain équilibre en matière de genre à tous les niveaux de son organisation.
- Chaque cadre de direction sera-t-il/elle responsabilisé(e) pour la prise en compte de l'aspect « genre » dans les actions qu'il/elle appuie. Aussi, au niveau de chaque bureau régional, une personne sera responsabilisée pour l'aspect « genre » dans toutes les actions menées dans la région concernée.
- La sensibilité au genre des candidats jouera un rôle décisif lors du recrutement des employés.
- Dans la limite de ses ressources disponibles, PROTOS prévoira des moyens spécifiques pour la formation de son personnel et d'autres activités en matière de genre.
- La participation de PROTOS aux réseaux concernant le genre doit être renforcée.
- L'aspect genre sera intégré davantage dans les actions de sensibilisation et d'éducation en Belgique.

### **3.4.5. Appliquer la « sensibilité pour le genre » comme critère important dans le choix des partenaires**

PROTOS estime qu'une collaboration avec d'autres organisations ayant des objectifs similaires est nécessaire afin de mieux adapter les stratégies et d'augmenter les compétences de chacun dans une complémentarité constructive.

L'engagement d'une organisation dans le sens de l'équité du genre doit être analysé à travers différents aspects : mission, buts et objectifs de l'organisation, sa politique, sa stratégie, ses activités, structures et systèmes internes, sa culture organisationnelle et le contexte externe.

A travers le monde, les organisations s'engagent sur la voie d'une plus grande sensibilité au genre de différentes façons et à des rythmes différents ; les ONG et les

organisations villageoises se différencient aussi par leur expérience et par leur interprétation du processus.

Cette sensibilité sera reflétée dans les attitudes, le comportement et l'image de ces structures, comme dans leur ouverture à l'auto-critique et la volonté de tirer des leçons des expériences vécues.

Il est important de connaître ces attitudes et la perception vis-à-vis de l'émancipation des femmes des employés et membres de ces organisations. La façon dont ces femmes et ces hommes perçoivent et apprécient les rôles et besoins en matière de genre peut donner une indication de la sensibilité au genre de l'organisation. Des personnes clés de ces organisations ont souvent une influence décisive sur la priorité accordée à l'équité en matière de genre. Connaître leur attitude et leur engagement en matière de genre est important pour pouvoir apprécier la sensibilité d'une organisation au genre.

Aussi, faudra-t-il analyser les documents politiques de la structure afin d'en apprécier leur sensibilité au genre.

Même si l'analyse révèle qu'une organisation n'est pas encore genre-sensible, on peut supposer qu'une certaine ouverture d'esprit et une volonté d'apprendre faciliteront l'institutionnalisation de la sensibilité au genre au sein de cette structure.

Etant donné que chaque organisation est unique, ayant ses caractéristiques propres en termes d'identité, taille, âge, phase organisationnelle du développement, contexte et données culturelles, PROTOS ne veut pas imposer ses points de vue à ses partenaires, mais veut plutôt entrer en dialogue permanent avec eux. Cependant, la poursuite de la collaboration avec les partenaires actuels doit également être conditionnée par leur sensibilité au genre.

Dans la sélection de nouveaux partenaires, la sensibilité au genre doit être un critère décisif. Un questionnaire pouvant aider à apprécier cet aspect se trouve en annexe 2.

Lors de l'établissement de la collaboration avec un partenaire, son aptitude à une sensibilité au genre sera d'une importance primordiale.
--

### **3.4.6. Œuvrer dans le cadre des législations et politiques nationales existantes des pays d'intervention**

La plupart des pays où PROTOS intervient ont élaboré des politiques nationales ou sectoriels en matière de genre, ou ont créé des structures spécifiques chargées de cet aspect. Aussi, chaque pays dispose de lois définissant le cadre en matière de genre dans laquelle la société en question évolue.

PROTOS veut inscrire ses actions dans les politiques nationales existantes. Dans des pays où ces textes n'existent pas, elle cherchera à participer dans leur élaboration.

Lorsque PROTOS estime que les politiques ou les lois existants ne permettent pas une répartition plus équitable de l'avoir, du savoir et du pouvoir entre hommes et femmes, elle s'investira dans le lobbying pour leur modification.

PROTOS s'inscrira dans les politiques nationales existantes dans ses pays d'intervention.  
Au cas où ces politiques n'existent pas, elle cherchera à participer à leur élaboration.  
De même, lorsqu'elle le juge nécessaire, PROTOS fera le lobbying pour la modification des politiques ou lois existants.

## **4. Les résultats à atteindre**

Les résultats à atteindre sont présentés dans un « cadre opérationnel », qui a pour but de stimuler l'approfondissement et l'apprentissage continu par rapport au « genre ».

Ainsi, PROTOS compte éviter que la politique en matière de genre se limite à un exercice théorique. Par contre, le cadre opérationnel invite les collaborateurs et partenaires de PROTOS à une réflexion régulière et à une réelle prise en compte des choix politiques décrits dans ce texte.

A cet effet, le cadre opérationnel définit certaines « bornes », pour les 5 années à venir. Chaque « borne » représente une activité ou une étape concrète, donnant lieu à un résultat palpable et vérifiable.

### **4.1. Les étapes prévues**

#### **4.1.1. Définir un système de suivi et d'évaluation**

Le suivi et l'évaluation permettent d'apprécier dans quelle mesure les actions appuyées ont influencé les relations entre hommes et femmes, ou entre différents groupes de la société concernée, ou en d'autres mots, dans quelle mesure ces actions ont réellement pris en compte l'aspect genre.

La politique en matière de genre propose d'élaborer des objectifs, et d'en préciser des indicateurs tout en tenant compte de l'aspect genre. Ces objectifs et indicateurs seront définis par chaque acteur concerné (voir aussi point 5.2.1.), et doivent permettre de suivre l'état d'avancement des objectifs (indicateurs) formulés, à partir de données spécifiques aux sexes.

Un système de suivi et d'évaluation sera proposé et amendé par les différentes parties concernées.

#### **4.1.2. Définir les politiques en matière de genre par région.**

PROTOS appuie des actions dans plusieurs régions, ayant chacune ses caractéristiques spécifiques par rapport au genre. Ceci implique que chaque région doit développer sa propre stratégie d'intervention par rapport au genre, basée sur son contexte.

Aussi, PROTOS-Belgique précisera et quantifiera-t-elle des objectifs spécifiques pour renforcer la sensibilité au genre au sein de l'organisation.

PROTOS a prévu que chaque politique thématique présente, entre autres, des accents particuliers à la région d'intervention (notamment Haïti, Région des Grands Lacs, Afrique de l'Ouest, Equateur).

#### **4.1.3. Actualiser les « anciens projets » par rapport à la nouvelle politique régionale en matière de genre**

Les différents projets appuyés par PROTOS ne se trouvent pas au même niveau quant à leur sensibilité au genre.

Il est alors indispensable que :

- toutes les actions formulent des objectifs clairs et précis par rapport au genre,
- des données spécifiques selon les sexes soient collectées au cours du suivi afin d'apprécier l'état d'avancement en matière de genre des projets.

Aussi, il peut s'avérer nécessaire d'ajouter des activités supplémentaires, et de prévoir les moyens requis.

#### **4.1.4. Echanger entre les différentes régions d'intervention de PROTOS.**

Un an après la définition des politiques en matière de genre spécifiques pour chaque région d'intervention, un échange d'expériences entre les différentes régions offrira une opportunité de réflexion. Lors de cet échange, les différentes régions discuteront des approches spécifiques, des outils utilisés, des activités spécifiques entreprises, des leçons apprises, des difficultés rencontrées, du degré d'application réelle de la politique régionale en matière de genre, ...

Cet échange comprendra les étapes suivantes :

- avant l'atelier d'échange :
  - élaboration d'un questionnaire ou grille d'analyse pour collecter les informations nécessaires auprès de chaque région,
  - analyse et synthèse de toutes ces informations, transmise à chaque région,
  - discussion à l'intérieur de chaque région sur le document produit ;
- atelier d'échange : des représentants de chaque région (probablement les coopérants-ONG, rentrant pour leur vacances) se retrouvent pour échanger leur point de vue.
- après l'atelier :
  - éventuellement amendement ou enrichissement du document d'analyse,
  - restitution par les représentants à leurs collègues et aux partenaires dans leur région respective.

#### **4.1.5. Evaluer les aspects genre dans les projets hydrauliques et agricoles dans les 4 régions d'intervention.**

Cette évaluation permettra de définir les points forts et les marges de progrès des différentes interventions en matière de genre. Ainsi seront jetés les bases pour l'approfondissement et l'actualisation de la politique en matière de genre, prévue après 5 ans (en 2005).

L'évaluation apportera également les éléments nécessaires pour une capitalisation des expériences dans les projets hydrauliques et agricoles. Au cours du deuxième

cycle de 5 ans (2005-2010), une capitalisation des expériences des projets hydrauliques et agricoles par rapport au genre pourra être prévue.

Cette évaluation pourra être coordonnée par une personne ressource du Sud (de préférence issue d'un partenaire), ce qui ajoutera un élément d'échange et de coopération Sud-Sud à cette étape.

Cependant, cette étape est assez ambitieuse et demande des moyens importants. Ainsi, chaque bureau régional sera invité à contribuer en partie à cette évaluation.

#### **4.1.6. Actualiser la politique en matière de genre**

Le plan par étape relatif à l'actualisation des politiques thématiques prévoit une réflexion profonde à la fin de chaque cycle de 5 ans. Cette réflexion permettra de définir les aspects de « l'ancienne politique » à maintenir et/ou à consolider, et ceux à modifier. Elle passera par un processus de collecte d'informations et de consultation des partenaires et prendra en compte les résultats de l'évaluation prévue dans l'étape précédente.

## 4.2. La planification

De façon schématique, le cadre opérationnel par rapport au genre se présente comme suit :

<b>« Borne »</b>	<b>Planification</b>	<b>Lieu</b>	<b>Personnes ou structures concernées</b>	<b>Résultats attendus</b>
1) Définir un système de suivi et d'évaluation des projets appuyés par PROTOS	juin 2001	chaque région et le siège	<ul style="list-style-type: none"> <li>• les bureaux régionaux de PROTOS et leurs partenaires</li> <li>• le siège de PROTOS en Belgique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• un schéma commun de suivi et d'évaluation est adopté par le siège et par chaque région et fait partie intégrante de leur politique en matière de genre</li> </ul>
2) Définir les politiques en matière de genre, spécifiques à chaque région.	juin 2001	chaque région et le siège	<ul style="list-style-type: none"> <li>• les bureaux régionaux de PROTOS et leurs partenaires</li> <li>• le siège de PROTOS en Belgique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• chaque région dispose d'une politique en matière de genre : <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ adaptée à ses réalités spécifiques,</li> <li>➢ qui s'inscrit dans la politique générale de PROTOS,</li> <li>➢ qui prend en compte les différents éléments précisés dans le document « Actualisation des directives des politiques thématiques ».</li> </ul> </li> </ul>
3) Préciser et quantifier les objectifs par rapport au genre au sein de PROTOS.	juin 2001	le siège à Gand	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CA</li> <li>• secrétariat en Belgique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PROTOS a des objectifs quantifiés en matière de genre</li> </ul>
4) Actualiser des « anciens projets » par rapport à la nouvelle politique régionale en matière de genre (le cas échéant)	fin 2001	chaque région	<ul style="list-style-type: none"> <li>• les bureaux régionaux de PROTOS et leurs partenaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• chaque projet appuyé par PROTOS prévoit des objectifs et des activités spécifiques par rapport au genre</li> </ul>

<b>« Borne »</b>	<b>Planification</b>	<b>Lieu</b>	<b>Personnes ou structures concernées</b>	<b>Résultats attendus</b>
5) Echanger entre les différentes régions d'intervention de PROTOS	juillet 2002	siège PROTOS en Belgique	<ul style="list-style-type: none"> <li>les coopérants actifs dans les différentes régions (et éventuellement certains représentants des partenaires, en fonction des moyens disponibles au niveau de chaque région)</li> <li>membres du Conseil d'Avis Sud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>un document, présentant et comparant les différentes approches en matière de genre est élaboré et adopté par les 4 régions d'intervention ;</li> <li>l'échange a permis aux 4 régions d'apprécier les approches de chaque région, et d'améliorer éventuellement certains aspects de leur propre approche</li> </ul>
6) Evaluer les aspects genre dans les projets hydrauliques et agricoles dans 2 régions d'intervention	courant 2003	Afrique de l'Ouest et Equateur	<ul style="list-style-type: none"> <li>les bureaux régionaux et leurs partenaires</li> <li>PROTOS-Belgique</li> <li>personnes ressources locales et une « personne ressource coordinatrice »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>un document d'évaluation est disponible pour le secteur eau/assainissement et pour le secteur agriculture pour Afrique de l'Ouest et Equateur</li> </ul>
7) Evaluer les aspects genre dans les projets hydrauliques et agricoles dans 2 régions d'intervention	fin 2004	Haïti et Grands Lacs	<ul style="list-style-type: none"> <li>les bureaux régionaux et leurs partenaires</li> <li>PROTOS-Belgique</li> <li>personnes ressources locales et une « personne ressource coordinatrice »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>un document d'évaluation est disponible pour le secteur eau/assainissement et pour le secteur agriculture pour Haïti et Grands Lacs</li> </ul>
8) Actualiser la politique en matière de genre	fin 2005	coordonné e par PROTOS-Belgique	<ul style="list-style-type: none"> <li>les bureaux régionaux et les partenaires</li> <li>PROTOS-Belgique</li> <li>personnes ressources thématiques du Conseil d'Avis Sud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>la politique en matière de genre de PROTOS est actualisée</li> <li>un cadre opérationnel pour la période 2006-2010 est élaboré</li> </ul>

## 5. Opérationnalisation de la politique en matière de genre

Dans la planification et l'exécution d'une action, il est important de rechercher une synergie entre toutes les phases de cette action, de l'identification jusqu'à l'exécution et l'évaluation, car chaque phase d'une intervention a des répercussions sur les phases ultérieures.

Ainsi, si la planification d'un projet ne tient pas compte du genre, il sera difficile d'améliorer réellement la condition et la position sociale des femmes. Il est donc nécessaire depuis la conception d'un projet, de bien définir les objectifs dans tous leurs aspects, y compris le « genre ». Ce n'est qu'à partir d'objectifs bien détaillés qu'on peut déterminer les activités à entreprendre et les moyens nécessaires en terme de formation, d'organisation et d'investissement.

Le document de politique de la DGCI précise :

« Il faut tenir compte des intérêts et besoins différenciés des femmes et des hommes à toutes les phases d'un cycle de projet. Les procédures ou les outils permettant cette prise en compte ne doivent pas marginaliser les femmes. Dans la gestion du cycle de projet tous les aspects stratégiques doivent être considérés ensemble, de façon cohérente et intégrée. »

### 5.1. Le « genre » dans la phase d'identification et de formulation

#### 5.1.1. En général

⇒ Des analyses socio-économiques selon le genre :

Des analyses socio-économiques selon le genre doivent permettre aux acteurs concernés :

- (i) d'identifier les différents groupes sociaux dans le milieu, afin de pouvoir tenir compte des formes d'organisation et de l'hétérogénéité existante,
- (ii) de mieux appréhender la manière dont les femmes et les hommes, de tout âge, au sein de ces groupes, cherchent à satisfaire leurs besoins fondamentaux et à améliorer leur qualité de vie (au sens le plus large) et celle de leur famille,
- (iii) de mieux saisir les interactions et la collaboration existantes entre les hommes et les femmes au sein de ces groupes,
- (iv) de comprendre la participation des hommes et des femmes dans la prise de décisions au sein des ménages, et au niveau communautaire.

Il est essentiel que les conceptions des hommes et des femmes des différentes catégories socio-économiques et culturelles de la zone d'intervention soient analysées lors du choix des zones prioritaires et lors de la détermination des aspects socio-économiques et culturels qui doivent être pris en compte dans la préparation générale du projet.

Planifier en tenant compte de la problématique femmes-hommes et en l'inscrivant dans la globalité du contexte socio-économique conduira à des programmes et des projets caractérisés par une répartition plus équitable des avantages entre tous les

membres de la société. De plus, pour couvrir les besoins humains, à court et à long terme, tous les biens, qu'ils soient naturels, humains, financiers ou matériels, doivent être gérés dans le sens de la durabilité.

Comprendre la façon dont les femmes et les hommes sont impliqués dans les différents types d'activités est également nécessaire. La manière dont subsistent et vivent les habitants d'un quartier ou d'un village, les agriculteurs, les entrepreneurs du secteur informel, les salariés, ... est influencée par l'environnement socio-économique dans lequel ces personnes agissent et interagissent en fonction des rôles et des relations définis par le sexe, l'âge, l'appartenance ethnique, la race, la catégorie sociale, la caste, la religion, le lieu d'habitation - rural ou urbain - et autres variables. Ces rôles et relations sont dynamiques et donc susceptibles de changer au cours du temps.

Le milieu naturel, bien que faisant partie d'un autre type de système, doit également être considéré dans le contexte. Les modes d'accès aux ressources destinées aux ménages et leur contrôle ont une incidence sur les avantages que les femmes et les hommes pourront tirer des programmes et projets de développement.

Une analyse de la division des tâches et des responsabilités respectives des hommes et des femmes constitue un outil précieux pour l'élaboration d'une approche spécifique au genre concernant le processus de prise de décisions. En effet, les femmes risquent d'être ignorées à cause du caractère souvent invisible de leur travail et ne seront pas disponibles à s'investir dans une activité dont elle ne jouissent pas des avantages.

⇒ La planification :

L'identification des besoins prioritaires (pratiques et stratégiques) des femmes et des hommes conduira à la formulation d'objectifs d'une action. Chaque objectif doit tenir compte de l'aspect genre, et certains objectifs spécifiques en matière de genre peuvent s'avérer nécessaires. Pour chaque objectif, des indicateurs pour mesurer l'état d'avancement de l'action au cours de son exécution et son effet en matière de genre doivent être précisés.

Ces objectifs peuvent référer à des acteurs différents (partenaire, bénéficiaires féminins et masculins, ...) et chacun d'entre eux doit définir lui-même les objectifs et les indicateurs le concernant.

Etant donné que le « genre » est considéré comme un élément stratégique très important par PROTOS, il faut intégrer ce thème explicitement dans chaque action (voir check-list en annexe) et prévoir les moyens nécessaires (humains, financiers) pour pouvoir réaliser les objectifs que l'on s'est fixés.

Les femmes doivent faire face à des exigences concurrentes entre leurs responsabilités reproductives, productives et au niveau communautaire. La nécessité d'équilibrer ces rôles limite sérieusement les femmes dans chacun de ces rôles.

Ainsi, dans la planification, on doit lier différentes activités, comme le foyer et la participation aux comités communautaires, ou le lieu de travail et l'environnement. Il faut tenir compte du fait que l'augmentation du travail de la femme dans l'un de ses rôles peut être au détriment de ses autres rôles.

Les différentes étapes à parcourir lors de l'identification / formulation :

1. identifier dans le milieu d'intervention :
  - (i) les différents groupes sociaux,
  - (ii) leurs rôles et tâches et la valorisation qui leur est attribuée,
  - (iii) les interactions entre hommes et femmes au sein de ces groupes sociaux ;
2. identifier les besoins (pratiques et stratégiques) ressentis par, et des priorités pour les hommes et les femmes à l'intérieur de chaque groupe social ;
3. formuler des objectifs (et les indicateurs ; et ceci au niveau des différents acteurs) et des stratégies du projet selon les sexes et définir les activités et les moyens nécessaires.

<i>Quelques outils utiles :</i>		
<i>1) cadre d'analyse Harvard :</i>	<i>analyse la répartition des tâches, l'accès aux et le contrôle des ressources et des bénéfiques selon les sexes.</i>	
<i>2) grille d'analyse des problèmes genre :</i>	<i>analyse les problèmes issus des inégalités constatées entre les sexes et cherche les stratégies de changement et les activités à mener pour améliorer le déséquilibre..</i>	
<i>3) profil facteurs d'influence :</i>	<i>analyse les facteurs qui peuvent influencer favorablement ou défavorablement la stratégie de changement et les activités définies.</i>	
<i>4) profil d'activité journalier ou annuel :</i>	<i>décrit le temps utilisé pour différentes activités pendant une journée type ou au cours d'une année</i>	
<i>5) une carte de mobilité :</i>	<i>montre la fréquence, les destinations et les raisons des déplacements</i>	
<i>6) cadre d'analyse de Moser :</i>	<i>prend les besoins pratiques et stratégiques comme point de départ pour arriver à une relation plus équilibrée entre les hommes et les femmes.</i>	
<i>7) matrice de l'analyse relative au genre :</i>	<i>analyse selon le genre les effets d'un projet au niveau des bénéficiaires par rapport à des catégories déterminantes (telles que le travail, le temps, ...).</i>	
<i>8) cadre des capacités et des vulnérabilités :</i>	<i>conçu pour être utilisé dans les contextes humanitaires ou dans le cadre de crises chroniques et prête une attention particulière aux interactions sociales.</i>	
<i>9) cadre du renforcement du pouvoir des femmes (de Longwe) :</i>	<i>met l'accent sur le fait que le développement suppose de surmonter l'inégalité des femmes par rapport aux hommes à tous les égards et permet d'évaluer les avantages présents dans la situation des femmes et ce qu'il reste encore à faire.</i>	
<i>10) approche des relations sociales :</i>	<i>centre l'analyse sur les institutions et donne des conseils d'une part sur les cas dans lesquels il convient d'intervenir et d'autre part sur quelle institution réalisera quoi.</i>	

### 5.1.2. Points d'attention pour le secteur eau potable et assainissement

⇒ Des analyses socio-économiques selon le genre :

A cause de leurs tâches et responsabilités spécifiques, les hommes et les femmes ont tendance à accumuler des connaissances et des compétences différentes. Ces connaissances peuvent constituer des sources d'informations précieuses permettant d'améliorer considérablement la conception d'un projet :

- Une première étape pour l'amélioration de l'hygiène spécifique selon le genre, consiste alors à déterminer ce que les hommes et les femmes considèrent comme la santé ou des problèmes d'hygiène au sein de leurs foyers et dans le village, puis quel type de changement est souhaité par les hommes et par les femmes. Les hommes et les femmes diffèrent souvent dans leurs priorités de l'hygiène et donc dans leur volonté à utiliser des ressources pour améliorer les conditions d'hygiène.
- Suite à la répartition traditionnelle des tâches, les femmes ont très souvent accumulé des connaissances quant aux sources et à la gestion de l'eau, les déchets et les canaux d'information sanitaires, alors que les hommes maîtriseront plus souvent les possibilités de financement, ou la disponibilité en main d'œuvre pour la réalisation d'un nouveau puits ou de latrines familiales.
- Même si, formellement, les hommes prennent les décisions sur la construction des ouvrages, les femmes ont souvent des moyens culturellement acceptés pour initier et mobiliser les hommes, et gèrent précieusement des sources d'eau traditionnelles. Et pourtant, lorsqu'on installe de nouveaux ouvrages d'eau potable ou d'assainissement, ces systèmes locaux de gestion sont rarement pris en compte. Au contraire, cette gestion traditionnelle par les femmes reste souvent invisible. Après l'introduction de nouveaux systèmes d'approvisionnement en eau et d'assainissement les femmes perdent alors leur position de gestionnaire, et l'estime sociale que celle-ci entraîne.
- Les hommes et les femmes conçoivent et utilisent la terre différemment. Quant à la participation communautaire à la gestion des eaux et des sols, il faut alors consulter les hommes et les femmes séparément afin de connaître leurs rôles et avantages respectifs et de déterminer les actions nécessaires en ce qui concerne la protection des ressources en eau et l'amélioration des conditions écologiques. Ainsi, les femmes et les hommes doivent être impliqués dans la gestion de l'ensemble des sources d'eau villageoises, de façon à assurer à la fois les intérêts des hommes et des femmes.
- L'utilisation de l'eau peut également différer d'un sexe à un autre : abreuvement du bétail, irrigation des champs, emploi domestique, ... Ainsi, des dispositions spécifiques doivent protéger les intérêts de chaque groupe d'utilisateurs. Les mêmes mesures doivent être prises dans les villages où une nouvelle source d'eau est introduite.

⇒ La planification :

L'expérience a montré qu'une attention distincte entre hommes et femmes dans les domaines suivants favorise en grande partie la réussite d'un projet (INSTRAW, 1992 dans « La politique du genre dans l'hydraulique villageoise, l'assainissement et la protection des ressources en eau, IRC, 1996 ») :

- choix de technologie, niveaux de service et conception ;
- dispositions pour la maintenance locale et la construction ;
- constitution de services de gestion ;
- définition des rôles des hommes et des femmes dans la gestion locale et dans le financement ;
- planification et exécution d'un programme d'éducation de l'hygiène ;
- amélioration des conditions de l'hygiène locale ;
- protection des ressources en eau et des conditions écologiques ;
- optimisation des avantages du projet pour les femmes ;
- mise en place de systèmes de suivi gérés par la communauté.

Ainsi, il faut veiller à ce que les différentes informations atteignent les principaux acteurs et que hommes et femmes aient un mot à dire dans les prises de décisions. Ceci promouvra l'établissement d'une répartition et d'une valorisation nouvelles des rôles, et évitera, par exemple, que le travail physique de nettoyage ne soit exclusivement dévolu aux femmes, alors que les positions de salarié et les fonctions de gestion sont occupées par les hommes.

L'attention accordée aux responsabilités des femmes dans le domaine de la santé et de l'hygiène a souvent augmenté leur charge de travail, sans pouvoir offrir des moyens pour alléger ces tâches, et sans chercher à modifier la répartition du travail au sein des ménages. Dans la plupart des pays Africains par exemple, les moyens de transport de l'eau sont la propriété d'hommes. Une partie du travail, et la prise de décision ressortent traditionnellement de la responsabilité des hommes. Et pourtant, des actions d'éducation à l'hygiène ne mettent pas ces hommes devant leur responsabilité.

De même, dans certaines cultures, les femmes ne peuvent pas influencer le comportement des hommes. Ainsi, une éducation à l'hygiène ne doit pas seulement s'adresser aux femmes et aux filles, mais également aux hommes et aux garçons.

Lorsqu'on veut planifier une intervention dans le secteur d'eau et d'assainissement, il est intéressant d'apprécier ensemble avec les communautés impliquées les résultats attendus de l'action. Ces résultats seront spécifiés par genre et se situent à différents niveaux :

- des avantages d'ordre social permettant l'amélioration de la commodité, apportant plus d'intimité et de sécurité aux femmes et aux enfants,
- des avantages d'ordre économique : gain de temps qui peut être utilisé pour des activités génératrices de revenus, utilisation de l'eau à des fins économiques (jardinage par exemple), et création de nouveaux emplois (construction et entretien des installations, ...) ;
- des avantages d'ordre sanitaire : amélioration de la santé par l'approvisionnement fiable en eau potable et l'amélioration de l'hygiène ;
- des impacts environnementaux : afin d'éviter des effets négatifs imprévus qui nuisent le plus souvent la disponibilité et la qualité des ressources en eau potable et qui causent ainsi un surcroît de travail engendré par la collecte d'eau.

Il est également très important d'identifier un certain nombre d'indicateurs pertinents et spécifiques selon le genre permettant de mesurer la participation communautaire et les activités d'éducation sanitaire.

Si les conditions sont favorables, il est avantageux pour les femmes et leurs familles de lier les projets d'eau ou d'assainissement à un projet générateur de revenus. Ce dernier améliore le statut socio-économique, et augmente le respect de soi des femmes et facilite également l'utilisation productive du gain de temps.

### 5.1.3. Points d'attention pour le secteur agricole

⇒ Des analyses socio-économiques selon le genre :

Compte tenu de leurs activités spécifiques, les hommes et les femmes ont souvent d'autres priorités dans le domaine agricole : les femmes peuvent être plus intéressées par l'élevage de volailles, tandis que les hommes se consacrent plus à l'élevage de bovins ; les femmes voudront peut-être faciliter l'arrosage, tandis que les hommes préféreraient l'introduction de la traction animale pour diminuer les efforts consacrés au labour. Ainsi, il est indispensable d'analyser :

- l'implication de chaque sexe dans les différentes activités agricoles du milieu et leur importance relative pour les hommes et les femmes,
- les interrelations entre les sexes pour chaque activité donnée,
- l'objectif visé par les hommes et les femmes à travers les activités agricoles menées (auto-consommation, génération de revenus, prestige, sacrifices religieux, ...).

⇒ La planification :

Une intervention dans le secteur agricole demande également d'apprécier ensemble avec les communautés impliquées les résultats attendus selon le genre :

- des avantages d'ordre social : diminuer la surcharge de travail des femmes, nuisible pour leur santé ;
- des avantages d'ordre économique :
  - amélioration des procédés de traitement post-récolte présentant un gain de temps qui peut être utilisé pour d'autres activités génératrices de revenus,
  - amélioration des techniques de production ou introduction de nouvelles activités agricoles permettant d'accroître les revenus des femmes ;
- des impacts environnementaux : afin (i) d'éviter des effets négatifs imprévus qui causent un surcroît de travail pour les femmes et (ii) de garantir des niveaux de production acceptables.

Une implication des femmes dès le début dans le choix des techniques agricoles et des technologies de traitement post-récolte à introduire, les modalités d'accès aux ressources, la planification des activités, l'organisation des formations, ... permettra de tenir compte de leurs expériences et de leurs besoins en la matière et évitera des conflits d'intérêt par la suite.

L'amélioration de l'accès aux différentes ressources constitue souvent un facteur clé pour le développement agricole d'une communauté. Compte tenu de l'inégalité d'accès aux moyens de production entre les hommes et les femmes, des efforts spécifiques seront nécessaires pour éviter la marginalisation des activités

économiques des femmes. La définition des modalités d'acquisition des ressources doit tenir compte des préoccupations particulières des femmes.

Ainsi, le crédit formel étant pratiquement inaccessible aux femmes rurales, elles ont surtout recours aux sources informelles de financement. Dans la conception d'un système de crédit et d'épargne, les montants des crédits, la possibilité d'épargne de petits montants, la fréquence de remboursement doivent être adaptés aux besoins des hommes et des femmes.

## **5.2. Le « genre » dans la phase d'exécution et de suivi**

### **5.2.1. En général**

Au cours de la réalisation d'une action, il faut accorder une importance particulière à la collaboration avec les femmes. Si les responsabilités et le contrôle exercé par les hommes et les femmes ne sont pas précisés mais laissés au hasard, les femmes ne prendront souvent pas part aux diverses activités et décisions du projet.

Ainsi, rendre les stratégies de collaboration genre-sensible implique la définition explicite :

- (i) des fonctions et organisations dans lesquelles les femmes seront représentées,
- (ii) de leurs compétences et de la façon dont elles seront impliquées dans la prise de décision,
- (iii) du type (contenu, lieu, durée, temps, ...) de formations ou de sensibilisation nécessaires pour renforcer les capacités des femmes,
- (iv) du type (contenu, lieu, durée, temps, ...) de formations ou de sensibilisation nécessaires pour obtenir l'adhésion des hommes.

Lorsque la communauté prend en main la gestion des installations d'eau ou d'assainissement dans un milieu, d'un atelier de transformation villageois, de l'approvisionnement collectif en intrants, de l'octroi de crédits, .... il est nécessaire de mettre sur pied un comité ou une organisation qui se charge de cette gestion. Le plus indiqué est de confier cette gestion à une organisation existante dans le milieu (groupes d'entraide, organisations traditionnelles, comités déjà existants, ...). Dans tous les cas, il faut veiller à une représentation significative des femmes en nombre et en postes occupés. Pour éviter une surcharge des femmes due à leur participation dans ces comités ou organisations, des mesures spéciales peuvent être prises.

Une attention particulière doit être accordée à la participation des femmes lors des rencontres communautaires. Les femmes manifestent plus de réticences à participer à de telles rencontres et à prendre la parole. Il faut alors prendre certaines mesures spécifiques afin d'améliorer la participation des femmes aux rencontres (choisir le temps et le lieu appropriés aux femmes, prévoir des rencontres plus restreintes, travailler en langue locale, disposer les chaises de telle sorte que les femmes soient regroupées et qu'elle n'aillent pas s'asseoir à côté ou en arrière,...).

Les hommes et les femmes sont le plus souvent responsables de différentes tâches, ou de différentes spéculations agricoles. Le calendrier de travail des hommes et des femmes et le programme de travail journalier ne seront donc pas identiques non

plus. Il est alors important de tenir compte de la disponibilité de chaque groupe dans l'exécution des activités.

Une étape majeure pour obtenir le soutien des femmes en faveur de leur participation, est la transmission et le partage de l'information sur le projet et les discussions à propos des raisons et des moyens pour les femmes de prendre part aux décisions locales et à la gestion.

Dans ce cadre, il est important d'identifier les réseaux, moyens et méthodes d'information atteignant principalement les hommes et ceux plus appropriés aux femmes, et de veiller à ce que l'information transmise soit effectivement accessible et compréhensible.

Les indicateurs formulés par rapport aux objectifs (et spécifiques à chaque acteur concerné), serviront de base pour le suivi et les évaluations en matière de genre du projet. Il importe que chaque acteur suive lui-même l'évolution des indicateurs formulés en matière de genre en vue de réellement prendre en compte les considérations qui les soutiennent.

Afin d'obtenir des données fiables quant à l'état d'avancement des différents objectifs, il faut collecter les informations spécifiques aux sexes. Ceci implique qu'il faut préciser quel type d'information doit être collecté au niveau des hommes et des femmes.

Les points d'attention pendant l'exécution d'une action et son suivi sont :

1. veiller à l'implication effective des femmes à tous les niveaux à travers des stratégies spécifiques ;
2. élaborer des stratégies spécifiques pour améliorer l'adhésion des hommes ;
3. veiller à ce que les femmes reçoivent réellement les informations relatives à l'action ;
4. suivre l'état d'avancement des objectifs (indicateurs) formulés, et ceci à partir de données spécifiques aux sexes et au niveau de chaque acteur concerné.

### **5.2.2. Points d'attention pour le secteur eau potable et assainissement**

Afin de garantir la maintenance, l'extension ou le renouvellement des installations, la plupart des projets prévoient une contribution financière de la part des membres de la communauté. Le choix d'un système de financement représente le même enjeu que le choix de la technologie. Il n'existe pas de système unique convenant à toutes les situations. Par conséquent, il faut choisir le système répondant le mieux aux coutumes et aux conditions locales.

A cet égard, il faut également tenir compte de la spécificité de chaque genre :

- lorsque des montants égaux sont demandés aux hommes et aux femmes, on risque que ce montant présente une proportion beaucoup plus grande du salaire des femmes, car les femmes ont généralement des revenus plus faibles que les hommes ;
- la durée, le lieu, la nature et la fréquence des paiements doivent convenir aux hommes et aux femmes.

Etant concernées directement par l'approvisionnement en eau potable et l'assainissement, les femmes sont souvent les plus motivées pour installer des ouvrages et pour les maintenir fonctionnels. A Lesotho, il s'est avéré que les femmes étaient des maçons de latrines privées très efficaces. Lorsqu'elles connaissent les points d'attention, les femmes pourront également contrôler les tâcherons et les mécaniciens afin de s'assurer de la qualité de leur travail. Certains projets ont commencé à former des femmes pour l'entretien des ouvrages, à cause de leur mobilité restreinte, leurs visites fréquentes aux ouvrages et leur engagement pour maintenir fonctionnel ces ouvrages.

### **5.2.3. Points d'attention pour le secteur agricole**

Les informations relatives aux technologies introduites doivent être accessibles et compréhensibles pour les hommes et les femmes. Ceci a des conséquences directes au niveau de la vulgarisation et de la formation des membres de la communauté impliquée. Ces formations doivent être pratiques, adaptées au niveau d'instruction des femmes, et se dérouler en un lieu approprié.

Des indicateurs pertinents et spécifiques selon les sexes permettront de suivre l'état d'avancement de la participation des hommes et des femmes, et des avantages obtenus par chaque groupe. En ce qui concerne les programmes agricoles, il faut inclure des indicateurs relatifs aux femmes qui reçoivent un appui direct du projet, mais également aux épouses des hommes appuyés.

### **5.3. Le « genre » dans la phase d'évaluation**

Pour pouvoir évaluer dans une phase ultérieure l'impact d'une action selon le genre, il est nécessaire de décrire les conditions de base initiales selon le genre, relatives aux domaines d'intervention.

Lors d'une évaluation spécifique selon le genre, il convient d'analyser :

- les rôles respectifs des hommes et des femmes dans toutes les activités liées au projet, les formations reçues par les hommes et les femmes, ...
- l'implication des hommes et des femmes dans la conception du projet, dans les structures de prise de décisions, ...
- les avantages tirés par les hommes et les femmes et leur utilisation,
- l'impact sur les femmes, sur les hommes, sur les relations entre hommes et femmes,
- l'impact sur les conditions économiques (pour le secteur agricole), la santé (pour le secteur eau potable et assainissement) et sur la charge de travail des femmes.

Il est important d'analyser les changements intervenus au niveau des femmes, des hommes, et au niveau de la coopération entre hommes et femmes, et de comparer les analyses réalisées afin d'en tirer des leçons. Une telle analyse de changement est utile, parce qu'elle permet de déterminer l'impact ressenti du projet, par exemple, sur la facilité de gestion, le temps, la production, le pouvoir, l'organisation, la confiance en soi, le savoir-faire technique et administratif, l'hygiène, ...

Très souvent, l'impact des interventions sur les femmes ou les hommes est mesuré de façon indirecte et qualitative. Ceci peut également se faire plus directement en s'adressant directement aux personnes concernées pour connaître leur point de vue. Le soutien continu par les hommes et les femmes dépendra du degré d'avantages que chaque groupe peut percevoir du projet. A cet égard, accorder un intérêt aux avantages ressentis par les hommes peut faciliter leur appui au projet.

Les points d'attention lors de l'évaluation d'une action sont :

1. définir les conditions de base initiales selon le genre à travers une étude afin de pouvoir comparer la situation avant et après l'intervention et d'en mesurer l'impact pour les femmes et les hommes ;
2. analyser les changements (i) au niveau des femmes, (ii) au niveau des hommes et (iii) par rapport aux changements dans les relations entre hommes et femmes.

## Bibliographie :

1. ADIHOU A., HESSOU T., 1999. Rapport de formation : Formation sur l'élaboration des indicateurs de suivi d'effets et d'impact selon le genre, IpH, Cotonou, Bénin.
2. Canadian Council for International Cooperation, 1991. Two halves make a whole, balancing gender relations in development, part I. Gender and development, Ottawa, august 1991.
3. CAUBERGS L., 1999. L'équité entre les femmes et les hommes : une politique pour un développement durable. Extrait du cours en planification, gestion et évaluation participatives des actions de développement durable, Anvers, Belgique.
4. CAUBERGS L., 1999. Lignes de Conduite pour évaluer une organisation du point de vue du genre. Extrait du cours en planification, gestion et évaluation participatives des actions de développement durable, Anvers, Belgique.
5. CORNWALL, A., 1997. Men, masculinity and « gender in development ». IN : Gender and Development, Vol 5, N° 2, June 1997.
6. ENGLE P.L., 1997. The role of men in families : achieving gender equity an supporting children. Dans : « Gender and Development », vol 5, n° 2, pp 31-40.
7. FAO, 1994. Fiche documentaire : Bénin : les femmes, l'agriculture et le développement rural.
8. FAO, 1996. Sommet Mondial de l'alimentation. Rome, 13-17 novembre 1996.
9. GUPTA, G.R., 1998. Construire l'avenir. In : Le progrès des nations, les nations du monde classées selon les progrès accomplis en faveur des droits de l'enfant et de la promotion des femmes, UNICEF, New York, USA.
10. HOUNGAN AYEMONA, C., 1999. Genre et exercice du pouvoir local après la décentralisation, Communication au séminaire de formation « Genre et décentralisation », 22-25 juin 99, Lokossa, Bénin.
11. KOUGBLENOU, B., 1999. Le concept « genre et développement », Communication au séminaire de formation « Genre et décentralisation », 22-25 juin 99, Lokossa, Bénin.
12. LELOUP, C., RIJCKMANS, H., 1995. Le concept de genre. In : Le rôle des femmes dans le développement, Bruxelles, le Monde selon les femmes.
13. LINGEN, A. et al. Gender Assessment Studies, a manual for gender consultants. Direction Générale pour la Coopération Internationale du Ministère des Affaires Etrangères, Pays-Bas.
14. LONGWE, S., 1997. Concepts et Cadres pour l'analyse et la planification relatives au genre, Oxfam, 1997.
15. MANHAEVE A., 1994. Les relations de genre. Cotonou, Bénin.
16. MARCH, C., 1997. Concepts et Cadres pour l'analyse et la planification relatives au genre, Oxfam, Angleterre.
17. MOSER. C., 1989. Gender planning in the third world : meeting practical and strategic gender needs. In : World Development, jrg 17, n° 11. 1989, Pergamon Press plc, Grande Bretagne.
18. PEREZ DE CUELLAR, J., 1995. Gender and culture, In : Our Créative Diversity, Report of the World Commission on Culture and Development, UNESCO, Paris, France.
19. Programme des Nations Unies pour le Développement, 1996. Rapport mondial sur le développement humain 1995, Economica, Paris, 1996.
20. Sans Nom, 1996. La politique du genre dans l'hydraulique villageoise, l'assainissement et la protection des ressources en eau, IRC, La Haye, Pays Bas.

21. Sans Nom, 1997. Genre, clé pour le développement et la sécurité alimentaire, FAO, Rome, Italie.
22. Sans nom, 1998. Enquête sur les statistiques agricoles différenciées par genre, Rapport National, MDR, septembre 1998, Cotonou, Bénin.
23. Sans Nom, ASEG : Guide de référence, une démarche conceptuelle pour la planification, la mise en oeuvre, le suivi et l'évaluation du développement, SD Dimensions, au site « <http://www.fao.org/waicent/faoinfo/sustdev/frdirect/SEdirect/SEinf001.htm> »
24. VAN WIJK, C. et FRANCIS, J. 1997. Setting the Stage : Global trends in gender and demand responsive water supply, sanitation and hygiene, IRC, Pays-Bas.
25. VEERMAN N., 1993. Vers l'élaboration d'une stratégie de genre. 1. Un cadre analytique et méthodologique. PEMR, SNV, Dogbo, Bénin.
26. WHITE, S., 1997. Men masculinities, and the politics of development, IN : Gender and Development, Vol 25, N° 2, June 1997.
27. WIERINGA, S., 1994. Women's interests and empowerment : gender planning reconsidered. In : Development and Change, Volume 25, N° 4, October 1994, Blackwell, Oxford, Grande Bretagne.

## **Annexe 1 : Check-list pour l'implication de genre dans des actions identifiées**

### 1. Par rapport aux objectifs :

- 1.1. Les objectifs sont-ils spécifiques aux hommes et aux femmes ?
- 1.2. Les objectifs prennent-ils en compte les problèmes et les besoins prioritaires des (différents catégories) de femmes et d'hommes ?
- 1.3. Est-ce qu'il y a des objectifs qui réfèrent spécifiquement à l'amélioration de la position sociale des femmes ? Si oui, est-ce ces objectifs ont été traduits dans une stratégie, des moyens et des activités nécessaires pour atteindre les objectifs définis ?
- 1.4. Est-ce qu'il existe des divergences d'opinion par rapport au genre entre le bailleur et le gouvernement ou l'organisation partenaire ?

### 2. Par rapport au choix des bénéficiaires

- 2.1. Les femmes sont-elles mentionnées explicitement comme groupe cible, ou sont-elles plutôt incluses implicitement ?
- 2.2. Est-ce que le groupe cible est différencié relativement aux groupes d'intérêts masculins et féminins ?

### 3. Par rapport aux stratégies et activités

- 3.1. Est-ce que les besoins du groupe cible (relatifs aux objectifs du projet) ont été identifiés selon le genre ? Existe-t-il la possibilité d'un conflit d'intérêt entre hommes et femmes ?
- 3.2. Est-ce que la stratégie et les activités identifiées prennent en compte les relations (de pouvoir) entre hommes et femmes au niveau du ménage, de la communauté et de la société ?
- 3.3. Est-ce que les choix par rapport à la technologie, la planification, le lieu, les informations de vulgarisation, ... sont adaptés aux femmes ?
- 3.4. Quelle est la stratégie identifiée pour obtenir la participation du groupe cible ?
- 3.5. Est-ce que cette stratégie est adéquate ? A-t-on identifié des contraintes limitant la participation des femmes ? Est-ce que les conditions pour surmonter ces contraintes ont été créées ?

### 4. Par rapport au personnel et aux organisations

- 4.1. Existe-t-il des plans pour l'intégration de spécialistes en genre ? Est-ce une intégration à court ou à long terme, et quel est son objectif ?
- 4.2. Est-ce que le budget prévoit le recrutement d'une expertise spécialisée en genre s'il s'avère nécessaire ?
- 4.3. Est-ce que les qualifications des autres membres du personnel comprennent des compétences en matière de genre ?
- 4.4. Est-ce que le personnel sera formé en matière de genre ?

4.5. Est-ce que l'objectif d'une participation égale de femmes a été un critère pour le choix des organisations exécutantes ?

#### 5. Par rapport aux moyens

5.1. Est-ce qu'il existe un budget spécifique pour des activités en matière de genre ?

5.2. Est-ce qu'il y a des fonds réservés pour les femmes dans le budget ?

5.3. Est-ce qu'il existe des lignes budgétaires pour entreprendre certaines activités (formations, recherche, consultations, ...) si celles-ci s'avèrent nécessaires pour renforcer la participation des femmes dans le projet ?

#### 6. Programmation et planification

6.1. Est-ce que les femmes et les hommes ont été consultés par rapport à leurs besoins et priorités pendant la préparation du projet ? Est-ce que les femmes ont un pouvoir de décision dans la planification ultérieure du projet ?

6.2. Est-ce qu'il y a eu des études spécifiques liées au genre, et est-ce que les données collectées ont été utilisées pour la formulation du projet ? Est-ce que d'autres études socio-économiques ou environnementales ont été exécutées et ont-elles attaché une importance particulière à l'aspect genre ?

6.3. Quand et comment a-t-on pris en compte les aspects liés au genre au cours de la préparation du projet ? Qui a été à la base de la prise en compte de l'aspect genre ?

6.4. La planification est-elle flexible ?

#### 7. Système de suivi

7.1. Le système de suivi vise-t-il la collecte, l'analyse et la distribution de l'information sur les relations de genre, la participation des femmes et les effets de l'interventions sur les femmes ? Est-ce qu'il y a des femmes locales impliquées dans le suivi ?

7.2. Est-ce qu'on a défini des indicateurs permettant de suivre l'état d'avancement par rapport aux objectifs liés au genre ?

#### 8. Résultats visés et effets de l'intervention

8.1. Est-ce que le projet a identifié des résultats spécifiques pour hommes et femmes ?

8.2. Est-ce que les effets et l'impact du projet ont été précisés pour les hommes et les femmes ?

#### 9. Hypothèses

9.1. Quelles hypothèses ont été formulées par rapport à la participation des femmes et les avantages qu'elles tirent des activités ?

9.2. Ces hypothèses sont-elles confirmées par les résultats d'études sur le terrain ?

## **Annexe 2 : Lignes de conduite pour évaluer une organisation du point de vue du genre**

*(d'après un chapitre rédigé par Ellen Sprenger et Irène Dubel dans « Gender and Organisational Change » (10 février 1997), document de formation du « Cours en Planification, Gestion et Evaluation Participatives des Actions de Développement Durables »)*

Ces lignes de conduite ont pour but d'aider l'évaluation de tous les aspects d'une organisation par rapport au genre. D'abord quelques définitions :

- S'intéresser au genre plutôt qu'aux femmes signifie qu'on ne considère pas les femmes et les questions qui se rapportent à elles de façon isolée, mais qu'on reconnaît que les besoins et les intérêts des femmes et des hommes se situent dans un contexte de relations de pouvoir entre les deux.
- L'analyse d'une organisation par rapport au genre examine les processus et les interventions qui ont lieu en son sein, ou dont elle est l'agent, en termes d'effets sur les femmes, sur les hommes et sur les relations entre femmes et hommes. L'analyse reconnaît explicitement l'inégalité des relations entre hommes et femmes dans la société.
- L'égalité par rapport au genre signifie l'égalité entre les femmes et les hommes à différents niveaux ; niveau de vie égal, égalité d'accès aux ressources et possibilités, un système de valeurs qui repose sur une croyance réelle à l'égalité de participation dans la prise de décisions et égalité dans le contrôle des ressources et des bénéficiaires.

## **COMMENT UTILISER LE QUESTIONNAIRE**

L'engagement d'une organisation dans le sens de l'égalité du genre doit être analysé au travers de différents aspects : mission, buts et objectifs de l'organisation, sa politique, sa stratégie, ses activités, structure et systèmes internes, sa culture organisationnelle et le contexte externe. Ces titres sont repris dans les chapitres du questionnaire ci-dessus. Pour chaque aspect, nous proposons un certain nombre de questions. Toutefois, cette liste ne doit être considérée que comme indicative d'une ligne générale, et ne couvre donc pas tous les aspects de la question ; ce n'est pas une liste exhaustive à laquelle on pourrait répondre par un simple oui ou non. D'autres questions peuvent facilement y être ajoutées ou remplacer celles proposées. Il est évident que toutes les questions ne s'appliquent pas à toutes les organisations de façon identique. La sélection des questions dépend de la taille, la complexité et l'histoire de l'organisation concernée. Étant donné que les organisations changent constamment, certaines questions seront plus adaptées à certains moments qu'à d'autres.

Le questionnaire doit permettre de stimuler un examen plus profond comprenant une discussion et une analyse des organisations par rapport au genre. Il cherche à indiquer quels aspects et quelles questions doivent retenir l'attention lorsqu'on

évaluer dans quelle mesure une organisation est devenue plus sensible au genre et a travaillé vers l'égalité des genres.

Il n'existe pas de recette toute faite pour mener ce processus, chaque organisation étant unique, ayant ses caractéristiques propres en termes d'identité, taille, âge, phase organisationnelle du développement, contexte et données culturelles. A travers le monde, les organisations s'engageront sur la voie d'une plus grande sensibilité au genre de différentes façons et à des rythmes différents ; les ONG et les organisations villageoises se différencieront aussi dans leur expérience et leur interprétation du processus.

Les questions ne portent pas seulement sur le genre. Pour réaliser une analyse de l'organisation par rapport au genre, il est essentiel de connaître le fonctionnement général et le contexte dans lequel l'organisation est active.

## **1. Tache centrale de l'organisation**

### ***1.1. Mission, but, objectif (le but et les raisons de l'existence de l'organisation)***

- L'organisation a-t-elle une mission clairement définie qui lui permette d'atteindre les buts qui sont sa raison d'être ?
- La façon dont l'organisation perçoit le genre reconnaît-elle les inégalités entre hommes et femmes ? Quels aspects de cette inégalité sont reconnus : niveau de vie, accès, valeurs, participation, contrôle ?
- La définition de la mission et la vision qui l'accompagne reposent-elles sur une analyse approfondie du contexte, pourvue d'une perspective en matière d'inégalité des genres ?
- L'organisation sait-elle aussi ce qui ne relève pas de sa mission ?
- L'organisation a-t-elle une raison solide de croire qu'elle est la meilleure (voire l'unique) organisation pour réaliser cette mission (par rapport à d'autres organisations éventuelles) ? En d'autres termes, peut-elle évaluer ce qui manquerait qualitativement si elle n'était pas là ?
- La mission est-elle décrite dans un document et/ou connue des membres de l'organisation, du personnel à différents niveaux, et de la direction ? Leur engagement est-il certain ?
- L'existence de l'organisation et sa mission sont-ils assurés de façon claire du soutien et de l'engagement des bénéficiaires, exprimant ainsi la légitimité et la pertinence de l'organisation et de sa mission.

### ***1.2. Stratégie d'intervention (stratégie de l'organisation qui définit comment elle compte réaliser sa mission/son objectif)***

- L'organisation a-t-elle défini sa mission en termes d'objectifs clairs et précis, de moyens de les réaliser, en distinguant objectifs à long et à moyen terme, et a-t-elle planifié ses activités ?
- L'organisation a-t-elle des objectifs spécifiques concernant le genre à mettre en rapport avec l'ensemble de sa mission ?
- La politique en matière de genre touche-t-elle la politique générale et éventuellement sectorielle de l'organisation ?
- La politique relative au genre touche-t-elle les stratégies d'intervention en général ?
- La politique relative au genre concerne-t-elle les stratégies d'intervention relatives aux bénéficiaires et à leurs activités, à l'organisation elle-même, et au contexte externe à l'organisation ?
- Les différents éléments de la politique relative au genre sont-ils cohérents entre eux ?
- La politique relative au genre menée par l'organisation reconnaît-elle la diversité des besoins et des intérêts parmi les femmes (notamment socio-économiques, ethniques, d'identité culturelle, de préférence de sexe, âge, religion) ?
- Les stratégies d'intervention de l'organisation mettent-elles l'accent sur les activités spécifiquement féminines, masculines ou mixte ? Quels sont les avantages et les inconvénients des diverses stratégies pour faire face à l'inégalité des genres ?
- L'organisation a-t-elle trouvé les moyens de reconnaître et de combattre la résistance à la résolution des inégalités liées au genre ?

### **1.3. Produits (les activités, services, programmes, résultats de l'organisation)**

- Pourquoi et comment les produits ont-ils été sélectionnés par l'organisation ? Au sein des bénéficiaires, les femmes ont-elles influencé les choix particuliers ?
- Un inventaire des intérêts et des besoins des femmes a-t-il été fait avant que l'organisation conçoive ses produits, prenant en compte la charge de travail des femmes, le temps disponible, l'éducation et les compétences ?
- La valeur des produits a-t-elle été déterminée en priorité par les femmes parmi les bénéficiaires ?
- Les produits contribuent-ils à accroître l'égalité des genres en termes de niveau de vie, accès, participation, idéologie et contrôle ? Autrement dit, quel est l'impact des produits de l'organisation pour les hommes et les femmes en termes de :

- \* bien-être matériel, charge de travail, division des tâches et responsabilités ;
  - \* accès aux ressources, information, éducation et formation ;
  - \* participation à la prise de décision concernant leurs tâches productives, reproductives, au sein de la communauté et dans la vie politique ;
  - \* images et valeurs concernant la féminité, la masculinité, le respect de soi-même, le statut légal ;
  - \* contrôle des ressources, information et bénéfices ?
- Les produits de l'organisation contribuent-ils à des changements dans les macro-politique et/ou dans la législation relative aux inégalités liées au genre ?

## **2. Structure, systèmes et ressources (aussi connus au travers des processus et procédures)**

Par structure d'une organisation, on entend les différentes parties de l'organisation, la répartition des tâches, des responsabilités et de l'autorité.

Par systèmes, on entend la manière selon laquelle les divers processus, la prise de décision et les courants ont lieu à l'intérieur de l'organisation. Les systèmes incluent tant des procédures formelles que des méthodes informelles.

### **2.1. Structure**

- Existe-t-il des mécanismes appropriés et efficaces pour assurer la coordination et la consultation des diverses parties de l'organisation ?
- Ces mécanismes incluent-ils coordination et consultation dans le cas de la mise en place d'une politique relative au genre ?
- Les différents dépositaires d'enjeux, y compris les femmes, sont-ils représentés parmi les membres et au sein de la direction de l'organisation ?
- Les femmes faisant partie des bénéficiaires sont-elles représentées dans la structure de l'organisation ?
- Les femmes du groupe-cible ont-elles une influence certaine sur la prise des décisions et la mise en place des processus ?
- Le personnel de l'organisation possède-t-il des compétences en matière de genre ; des responsabilités sont-elles attribuées en ce domaine ? Où ce personnel compétent se situe-t-il dans la structure de l'organisation (par exemple à des points clés/stratégiques, avec ou sans autorité, comme conseiller, dans une unité/bureau central ou à des niveaux décentralisés) ?

- L'organisation laisse-t-elle une certaine marge de manœuvre au personnel qui souhaite organiser sur la base d'un aspect relatif à son identité (comme le sexe, l'ethnie, une préférence de sexe, la religion, etc.), en vue d'informer et enrichir l'organisation par rapport à sa diversité ?
- La structure organisationnelle prend-elle en compte le genre dans les connaissances institutionnelles ?

## **2.2. Systèmes**

Le terme 'systèmes' renvoie à des processus de nature diverse : fonctionnement / mise en place, prise de décision, planification, suivi et évaluation, formation, choix de politique, communication et information, sensibilité à l'environnement, administration.

### **2.2.1. Fonctionnement / mise en place**

- Existe-t-il des procédures et mécanismes qui facilitent les discussions entre les bénéficiaires (femmes et hommes) et le personnel de l'organisation sur les questions liées au genre ?
- Existe-t-il des mécanismes qui permettent à l'organisation de réfléchir et tirer la leçon des résultats atteints, et comment les aspects relatifs au genre y sont-ils intégrés (par exemple par des réflexions internes, enseignements repris dans des propositions ou documents, révision des propositions d'origine) ?
- Pour rendre ses stratégies opérationnelles, l'organisation a-t-elle un système comprenant notamment des cibles, des indicateurs de performance, un calendrier et une révision ?
- Comment le genre est-il intégré à ce système ? Par exemple, les cibles et calendriers d'attribution des ressources sont-ils établis pour des activités conçues spécialement pour les femmes, ou pour des activités tenant compte du genre ?
- L'organisation dispose-t-elle d'un mécanisme pour 'sentir' l'environnement dans lequel elle agit (par exemple pour connaître les changements en matière de genre concernant les acteurs et les résultats) ? Ceci est-il repris ensuite dans les propositions de programmes et dans les activités ?
- Existe-t-il des mécanismes pour signaler les problèmes et conflits, par exemple liées au harcèlement sexuel (ou autre), mais aussi des mécanismes pour les traiter ?

### **2.2.2. Prise de décision**

- Dans quelles mesure les bénéficiaires et le personnel participent-ils à la prise de décision concernant la gestion, les choix de politique, les activités de programme

et les relations extérieures ? Existe-t-il une différence entre hommes et femmes dans la participation à ce processus ?

- Existe-t-il un équilibre entre contrôle et flexibilité pour permettre au personnel masculin et féminin d'effectuer son travail ? Autrement dit, y a-t-il un équilibre au niveau de la direction entre la capacité de déléguer et celle de prendre des décisions ? Comment cela fonctionne-t-il pour les décisions portant sur les questions de genre au sein de l'organisation ?
- L'organisation dispose-t-elle d'un système, et le personnel a-t-il les compétences, pour analyser les options et prendre ensuite les décisions correctes en matière de genre ?

### **2.2.3. Planification, suivi et évaluation**

- Les méthodologies de planification, suivi et évaluation intègrent-elles la participation active des femmes bénéficiaires ou faisant partie du personnel ?
- Une analyse de genre, permettant une collecte de données différenciées selon le genre, est-elle capitale pour une planification (stratégique), et le suivi-évaluation réalisés par l'organisation ?
- Les méthodologies de suivi-évaluation comprennent-elles une écoute des hommes et femmes bénéficiaires et la possibilité d'en tirer un enseignement ? Ceci se répercute-t-il sur le processus de planification ?
- Les termes de référence pour l'évaluation mentionnent-ils les aspects relatifs au genre influençant l'impact du projet sur les femmes et les hommes, tant au niveau des bénéficiaires qu'à celui de l'organisation ?
- Les équipes de planification, suivi et conseil sont-elles sensibilisées au genre et comprennent-elles au moins un spécialiste des questions relatives au genre ?

### **2.2.4. Communication/information**

- L'administration de l'organisation conserve-t-elle des informations relatives à son travail dans le domaine du genre, et ces informations sont-elles facilement accessibles ?
- Le personnel et la direction estiment-ils que les données relatives au genre concernant l'organisation et les informations dont ils disposent sur les questions de genre peuvent leur permettre d'accorder une attention au genre dans la réalisation de leur travail ?
- L'organisation complète-t-elle sa propre connaissance des questions relatives au genre à partir de l'enseignement tiré de la pratique, et met-elle organisé (par exemple entre les différentes parties de l'organisation) ? Favorise-t-elle l'échange, le dialogue et l'ouverture sur et aux questions relatives au genre ?

- Comment la communication externe est-elle organisée (par exemple avec les bénéficiaires, avec les experts extérieurs) ? Favorise-t-elle l'échange, le dialogue et l'interaction en matière de questions relatives au genre ?

### 2.2.5. Personnel

- Quelle est la composition générale du personnel et de la direction par rapport au genre, ainsi qu'aux différents niveaux hiérarchiques de l'organisation ?
- La direction s'attache-t-elle à promouvoir la représentation à tous les niveaux de l'organisation (c'est-à-dire a-t-elle entrepris une action à cet égard) ?
- Cet engagement est-il précisé dans une ligne de conduite générale et un plan avec des cibles et un calendrier ?
- Le recrutement et les stratégies de sélection du personnel facilitent-ils le recrutement des femmes ?
- Comment l'organisation traite-t-elle les éventuels effets secondaires d'une action concrète dans ce sens (par exemple perte de pouvoir résultant d'une vision trop élevée ou de la cohésion de la majorité du groupe) ?
- A travail égal, les hommes et les femmes reçoivent-ils le même salaire ?
- L'organisation encourage-t-elle le travail des hommes et des femmes dans des domaines non-traditionnels ?
- Les 'contrats' de travail passés avec l'organisation prennent-ils en compte les responsabilités dont sont chargés les hommes et les femmes en dehors de leur lieu de travail (par exemple travail partiel, partage de l'emploi, maternité/paternité/congé pour soins à la famille) ?
- L'organisation reconnaît-elle les différences entre les hommes et les femmes concernant l'organisation du temps dans leur vie (on parle aussi de deux chronologies : par exemple mobilité et travail hors de la maison pour de longues périodes correspondent à des moments différents) ?
- Le personnel (féminin et masculin) reçoit-il une formation en matière de genre ? Cette formation est-elle perçue comme partie intégrante d'un processus d'apprentissage portant sur le changement (organisationnel) en cours ? La formation est-elle basée sur les besoins et conçue sur mesure, pour mener à des changements d'attitude mais aussi fournir des compétences concrètes ?
- L'organisation cherche-t-elle à estimer les forces et faiblesses de ses ressources humaines par rapport aux objectifs de la politique à l'égard du genre ? Cette perspective est-elle reprise dans un investissement dans le développement des ressources humaines ?

- L'organisation a-t-elle une position claire en matière de diversité des intérêts propres des personnes (par exemple liés au sexe, à l'ethnie, à une préférence de sexe, à une religion ou à un âge) ?

### **2.3. Ressources (humaines, financières et physiques)**

- Y a-t-il assez de personnel pour exécuter les programmes relatifs au genre qui ont été prévus ? Le personnel dispose-t-il des connaissances, compétences et attitude nécessaires pour réaliser son travail en tenant compte des aspects liés au genre ?
- Des ressources financières sont-elles attribuées pour la mise en place à tous les niveaux de la politique relative au genre ? Ces ressources sont-elles bien adaptées ?
- Le financement de la mise en place de la politique relative au genre fait-il partie intégrante du budget principal ?
- Des objectifs financiers spécifiques sont-ils établis pour la promotion de l'égalité des genres et le renforcement institutionnel des femmes au sein des bénéficiaires ?
- Les compétences en matière de genre (et leur promotion) sont-elles systématiquement budgétisées ?
- L'organisation a-t-elle une infrastructure appropriée permettant au personnel féminin de réaliser son travail (par exemple pour ce qui est de la sécurité de l'environnement, de la situation du bureau, des transports) ?

### **3. Culture organisationnelle**

La culture organisationnelle peut être définie comme la personnalité de l'organisation, l'ensemble des symboles, rites, langages, opinions et valeurs reconnus et partagés par ses membres. Ces éléments sont à mettre directement en relation avec le contexte et l'environnement culturel spécifique dans lequel l'organisation s'est développée.

- L'organisation récompense-t-elle ou valorise-t-elle toute attitude sensible au genre ? En d'autres termes, fournit-elle des incitateurs pour encourager à mettre en place des valeurs sensibles au genre au sein de l'organisation ?
- Existe-t-il des engagements au sein de l'organisation pour mettre en place une politique sensible au genre ?
- Le comportement (du personnel) de l'organisation tient-il compte du genre par exemple dans le langage employé, les plaisanteries et les commentaires qui

peuvent être faits, les images et documents affichés ou produits, dans le style des rencontres et dans les procédures relatives au harcèlement sexuel ?

- L'organisation respecte-t-elle la différence de style entre les hommes et les femmes, et considère-t-elle cette différence comme un aspect positif de l'organisation ?
- Des équipements appropriés comme des toilettes, une garderie pour les enfants et un moyen de transport sont-ils mis en place sur ou à proximité du lieu de travail ?
- Les accords passés en matière de travail permettent-ils de combiner le travail avec les responsabilités concernant la maternité et le soin des enfants hors du lieu de travail, par exemple au moyen d'emplois à temps partiel, d'horaires de travail flexibles et d'allocation de garde des enfants et de soin à la famille ?

*A cette liste, on peut ajouter :*

Questions à poser aux hommes et aux femmes actifs dans l'organisation (à des niveaux différents) :

- 1) qu'est-ce qu'ils font pour promouvoir l'équité en matière de genre ?
- 2) Comment est-ce qu'ils vivent un chef féminin (« female leadership ») ?
- 3) Comment apprécient-ils le rôle des femmes, comparé à celui des hommes, dans les secteurs d'intervention de l'organisation ?

#### **4. Contexte extérieur**

- L'organisation dispose-t-elle d'informations relatives à l'environnement dans lequel elle se situe afin de savoir quels sont les acteurs et les questions importantes en matière de genre ?
- L'organisation construit-elle et entretient-elle des alliances stratégiques avec les acteurs-clés en matière de genre, comme les organisations féminines ou d'autres organisations disposant de compétences en matière de genre ?
- L'organisation s'est-elle défini des objectifs et cibles spécifiques par rapport au contexte extérieur (par exemple action officieuse en vue de changements législatifs, influence sur les macro-politiques et sur l'opinion publique, promotion du travail en réseau et de la coopération entre différentes organisations) ? Est-elle capable aussi de faire face aux conflits et tensions potentiels qui pourraient apparaître ?

### Annexe 3 : Quelques données statistiques des pays d'intervention de PROTOS

(source : World Development report, Knowledge for development, 1998/99, The World Bank)

Pays	analphabétisme (% pers. > 15 ans ; en 1995)		années d'enseignement estimées		taux de scolarisation		part du revenu du travail (1997)		accès au crédit <sup>2</sup>		adolescents vivant en couple (de 15 à 19 ans)		% des femmes membres du gouvernement (1995)
	homme s	femme s	homme s	femme s	homme s	femme s	homme s	femme s	homme s	femme s	garçon s	filles	
Belgique	-	-	14	14									
Bénin	51	74	-	-	48	23	59,5	40,5	75	36			10
Burkina Faso	71	91	3	2							3	44	
Burundi	51	78	5	4							4	6	
Rép. Dém. Congo	13	32	7	4									
Equateur	8	12	-	-							4	17	
Haïti	52	58	-	-									
Mali	61	77	2	1							1	72	
Rwanda	30	48	6	6							3	8	
Uganda	26	50	-	-									
<b>moyenne mondiale</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	-	-									

<sup>2</sup> Ces données sont issues de différentes études menées dans les régions concernées.