



# POLITIQUE ACF EN MATIÈRE DE GENRE ET BOITE A OUTILS GENRE



ACCROÎTRE L'IMPACT DE L'ACTION D'ACF EN DÉVELOPPANT  
DES PROGRAMMES SENSIBLES A L'ÉGALITÉ DES SEXES

MARS 2014

Mars 2014

Publication d'ACF International

Photo en page de couverture : © Mireia Cano Vinas, Népal

©ACF International. Tous droits réservés

Conception graphique: Mary Magellan

## EMERCIEMENTS

De nombreuses personnes ont participé au développement de la Politique d'ACF en Matière de Genre et leur contribution a été extrêmement appréciée.

La Politique d'ACF en Matière de Genre a été développée par Mireia Cano Vinas en coordination avec le Groupe de Travail Technique d'ACF en Matière de Genre : ACF-Canada – Camille DePutter et Paula Tenaglia ; ACF-France – Cécile Bizouerne, Sandra Bernhardt, Alain Coutand, Ioana Kornett, Jean Lapegue et Julien Morel ; ACF-Espagne – Joaquin Cadario et Clara Ituero ; ACF-UK – Ben Allen, Matt Kletzing, Mariana Merelo Lobo ; ACF-USA – Joanna Friedmann, Camille Guyot-Bender, Silke Pietzsch ; Le Bureau Afrique de l'Ouest d'ACF – Anaïs Lafite et Susan Sandars ; Le Centre de Formation Régional d'ACF à Nairobi – Faye Ekong. Camille Guyot-Bender a assuré la révision ainsi que la finalisation de la Politique.

La Politique a été revue par un groupe d'experts indépendants composé de Delphine Brun, Dyan Mazurana, Anit Mukherjee et Ines Smyth.

## ACRONYMES

DVSA	Données Ventilées par Sexe et par Âge
EAH	Eau, Assainissement et Hygiène (Water, Sanitation and Hygiene)
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (Food and Agriculture Organization)
GBV	Violence sexiste (Gender-Based Violence)
CPI	Le Comité permanent inter-organisations (IASC)
ONGI	Organisation Non Gouvernementale Internationale
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OSC	Organisation de la société civile (Civil Society Organization)
PSEA	Prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels
S&E	Suivi et Evaluation
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement (UNDP)
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance (United Nations Children's Fund)
OMS	Organisation Mondiale de la Santé

## **TABLE DES MATIÈRES**

<b>REMERCIEMENTS</b> .....	3
<b>ACRONYMES</b> .....	3
<b>CHAMPS D'APPLICATION ET RAISON D'ÊTRE DE LA POLITIQUE D'ACF</b> .....	6
<b>OBJECTIF PRINCIPAL ET PRINCIPES DE BASE</b> .....	7
<b>L'APPROCHE À DOUBLE ENTREE D'ACF EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES</b> .....	8
<b>SIX ÉTAPES CLEFS POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ DES SEXES TOUT AU LONG DE LA GESTION DU CYCLE DE PROJET</b> .....	9
<b>CRÉER UN ENVIRONNEMENT ORGANISATIONNEL PROPICE</b> .....	11
<b>CONCLUSION</b> .....	12
<b>ANNEXE 1</b> .....	13
<b>ANNEXE 2</b> .....	14
<b>INTRODUCTION</b> .....	17
<b>GENRE ET RESSOURCES HUMAINES</b> .....	19
<b>GENRE ET GESTION DU CYCLE DE PROJET</b> .....	20
<b>SIX ACTIONS CLEFS POUR GARANTIR L'ÉGALITE DES SEXES</b> .....	22
<b>ANNEXE 1 : EXEMPLES DE QUESTIONS POUR LES EVALUATIONS SECTORIELLES EN MATIERE DE GENRE</b> .....	25
<b>GUIDES ET OUTILS UTILES</b> .....	42

## CONTEXTE ET FINALITÉ

Qu'elles résultent d'une catastrophe naturelle ou d'un conflit, les urgences humanitaires frappent des millions de personnes chaque année. Parmi leurs victimes, les hommes, les femmes, les garçons et les filles sont affectés de manière différente, ce qui signifie que chacun d'entre eux aura des perceptions, des priorités et des besoins divergents en matière d'assistance. **Comprendre les différences qui existent selon le sexe et l'âge, et agir en fonction de celles-ci est essentiel à la mission et au mandat d'ACF International (ACF) pour qu'elle soit préparée et à même de répondre aux urgences, pour qu'elle puisse efficacement lutter contre la faim et la malnutrition et pour qu'elle puisse garantir le rétablissement de manière durable.**

La détection précoce, le traitement, la prévention et l'atténuation des causes de la malnutrition aiguë est au premier plan des activités d'ACF afin d'éliminer la faim de manière durable. Parler de genre et prendre en considération les différences sociales, économiques et biologiques qui existent entre les femmes, les filles, les garçons et les hommes, et en particulier, les inégalités de sexes faisant obstacle à une bonne nutrition est essentiel pour qu'ACF puisse accomplir son mandat et ses objectifs stratégiques<sup>1</sup>. L'égalité des sexes est également une condition fondamentale à la jouissance des droits de l'homme par tous<sup>2</sup>.

De nombreuses publications scientifiques et universitaires ainsi que de multiples rapports de l'ONU, d'ONGI, d'ONG et d'OSC confirment clairement l'existence d'une relation réciproque entre le genre et la nutrition. De hauts niveaux d'inégalité entre les sexes sont associés à de forts taux de sous-nutrition aiguë et chronique.<sup>3</sup> <sup>4</sup>Les causes sous-jacentes de la sous-nutrition (cf. le cadre conceptuel de l'UNICEF, 1990) – accès insuffisant à des aliments nutritifs, pratiques de soins inappropriées et manque d'accès à des services de santé et d'eau, d'assainissement et d'hygiène (EAH) de qualité – sont directement ou indirectement liées aux inégalités des sexes rencontrées dans de nombreux pays dans lesquels ACF intervient. Par exemple :

*Le **GENRE** fait référence aux différences sociales distinguant les hommes et les femmes tout au long de leur cycle de vie. Bien qu'elles soient transmises et profondément enracinées dans chaque culture, ces différences évoluent au cours du temps et varient de manière plus ou moins significative d'une culture à l'autre ainsi qu'au sein de chacune d'entre elles.' (Le Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire de l'IASC)*

- Les préférences et les habitudes en matière de consommation ainsi que les tabous alimentaires ont un impact sur le statut nutritionnel des populations et ont typiquement

<sup>1</sup> La Stratégie d'ACF International 2010-2015. Objectif 1 : Accroître notre impact en matière de malnutrition aiguë grâce au traitement et à la prévention, notamment chez les jeunes enfants. Objectif 2 : Répondre et prévenir les crises humanitaires, traiter des problématiques de vulnérabilité et renforcer la résilience de manière durable en cas de crises alimentaires, nutritionnelles ou liées à l'accès à l'eau.

<sup>2</sup> Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes 1979, Convention Relative aux Droits de l'Enfant 1989, Déclaration sur l'Élimination de la Violence à l'Égard des Femmes 1993, Déclaration et Programme d'Action de Beijing 1995, Déclaration du Millénaire des Nations Unies 2000 et les Résolutions 1325, 1820, 1888, 1889 du Conseil de Sécurité des Nations Unies.

<sup>3</sup> Mucha N (2012). "Enabling and equipping women to improve nutrition." (Donner aux femmes la capacité et les moyens d'améliorer leur nutrition) Briefing Paper no. 16, Bread for the World Institute, Washington.

<sup>4</sup> PNUD (2011). "Rapport sur le Développement Humain 2011. Durabilité et Équité ; Un Meilleur Avenir pour Tous." New York.

une dimension sexospécifique<sup>5</sup>, dans la plupart des cas au détriment des femmes et des filles.

- Les hommes célibataires et les garçons séparés de leur famille, dans les cas de migration économique par exemple, risquent d'être sous-alimentés s'ils ne savent pas comment cuisiner ou s'occuper d'eux-mêmes.
- Le manque d'accès des femmes et filles enceintes à certains micronutriments (le fer par exemple) peut entraîner la naissance de nouveaux nés de faible poids.

ACF œuvre pour établir l'égalité des sexes à la fois au niveau organisationnel, c'est-à-dire dans tous les départements, ainsi qu'au niveau programmatique, à savoir dans tous les secteurs (sécurité alimentaire et moyens d'existence ; eau, assainissement, hygiène ; nutrition ; santé mentale et pratiques de soins), tout en inscrivant la nutrition au centre de sa stratégie et de son mandat. ACF intègre le genre dans des situations d'urgence ainsi que dans des contextes de développement et de rétablissement.

## CHAMPS D'APPLICATION ET RAISON D'ÊTRE DE LA POLITIQUE D'ACF

En règle générale, et c'est le cas au sein d'ACF, il existe une confusion sur la terminologie du genre ; bien souvent le genre est conceptualisé comme ne concernant que les femmes. Bien que reconnaissant que les discriminations fondées sur le sexe affectent particulièrement les femmes et les filles, **ACF soutient une définition large du genre qui tient compte des différents besoins et priorités des femmes, filles, garçons et hommes, tout en reconnaissant leurs rôles et capacités respectifs et en promouvant la reconnaissance mutuelle et le partenariat.**

En outre, ACF prend en compte les multiples aspects de la diversité tels que l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap et les minorités, susceptibles, à l'instar du genre, d'engendrer des discriminations ou une plus grande vulnérabilité.

Bien qu'il soit important de reconnaître que les femmes, filles, garçons et hommes ont des besoins différents et que les urgences et la malnutrition peuvent les affecter différemment, l'expérience a prouvé qu'il convenait d'éviter les catégorisations générales (ex : les femmes et les enfants sont les plus vulnérables ; les femmes sont les seules à pouvoir prodiguer des soins). En plus de renforcer les stéréotypes de genre, ce type de généralisation minimise le rôle que jouent les femmes dans la contribution à la paix et à la résilience et conduit les hommes à se sentir exclus dans de nombreuses situations.

Les catégorisations générales ne reposant sur aucune donnée factuelle peuvent entraîner des occasions manquées et compromettre l'efficacité du programme. Par exemple, dans le cadre d'activités nutritionnelles pour les enfants, le fait de ne cibler que les mères (alors qu'il appartient souvent aux hommes de décider quelle nourriture acheter, qui mange en premier et en quelle quantité et qui sera autorisé à accéder aux soins nutritionnels) ne produira aucun changement comportemental et n'améliorera pas l'impact des interventions d'ACF. Il est nécessaire de coopérer de manière significative avec les hommes afin que la vie de famille et la vie communautaire soient renforcées dans le long terme et que tous leurs membres puissent s'épanouir.

---

<sup>5</sup> FAO (2012) Genre et Nutrition.

La politique d'Action contre la Faim est basée sur le besoin d'analyses sociales et de genre saines, réalistes, informatives et sensibles à la nutrition. Cette politique a pour objectif d'aider le personnel d'ACF à comprendre les besoins et les priorités des femmes, hommes, garçons et filles tout en prenant en compte leurs charges de travail respectives ainsi que les systèmes culturels dans lesquels ils évoluent, afin qu'il puisse concevoir des programmes plus efficaces et ayant un plus grand impact.

Bien que l'intégration de la notion de genre dans les interventions d'ACF vise à réduire les vulnérabilités de la population affectée ainsi qu'à promouvoir la prévention de la violence sexiste (GBV) (ex : consulter femmes, filles, garçons et hommes au sujet des plans et de l'emplacement des installations EAH afin de prévenir toute menace et/ou incident), cette politique ne donne pas de directions à suivre en ce qui concerne les interventions portant strictement sur la GBV.

La Politique d'ACF en Matière de Genre vise à garantir une plus grande uniformité au sein de l'organisation en termes de pratiques, politiques et principes relatifs au genre et prévoit un cadre de responsabilité en matière d'égalité des sexes que le personnel est tenu de respecter, à défaut de quoi leur responsabilité peut être mise en cause.

## **OBJECTIF PRINCIPAL ET PRINCIPES DE BASE**

L'objectif de cette politique est d'améliorer l'impact des interventions d'ACF pour les femmes, filles, garçons et hommes dans le besoin en analysant et répondant aux problématiques de genre qui se posent dans la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, programmes, projets et recherches d'ACF.

Afin d'atteindre cet objectif, les principes suivants doivent être satisfaits :

- Le personnel d'ACF reconnaît l'égalité des sexes comme condition fondamentale à la jouissance des droits de l'homme par les femmes, filles, garçons et hommes.
- Le personnel d'ACF comprend que l'égalité des sexes est fondamentale à la mission et au mandat d'ACF.
- Le personnel d'ACF veille à la participation active des femmes, filles, garçons et hommes afin de formuler et de mettre en œuvre des interventions culturellement acceptables qui prévoient des rôles significatifs pour tous et qui respectent les droits universels de chacun. Le personnel d'ACF définit tous les programmes et politiques d'ACF après avoir conduit une analyse de genre sensible à la nutrition, dans tous les contextes, qu'il s'agisse de situations d'urgence soudaine ou de contextes de développement à long terme.
- Le personnel d'ACF respecte le principe de « Do No Harm » (« Ne pas nuire ») et s'efforce de prévenir et de réduire les effets négatifs que pourrait avoir l'action d'ACF.
- Tous les membres du personnel se tiennent, eux-mêmes et les autres, comme activement responsables à garantir l'égalité des genres dans les politiques, les programmes, les projets et la recherche d'Action contre la Faim.
- Le personnel d'ACF s'engage à revoir régulièrement la Politique d'ACF en Matière de Genre afin de valoriser l'expérience du personnel d'ACF, ou d'autres organisations partenaires, dans les domaines de la promotion et de l'intégration de l'égalité des sexes, et d'incorporer l'apprentissage dans les efforts d'amélioration des politiques et pratiques d'intervention.

Les pages suivantes introduisent les éléments fondamentaux de la Politique d'ACF en Matière de Genre, à savoir la promotion d'une approche à double voie en matière d'égalité des sexes ainsi que la création d'un environnement permettant aux problématiques de genre d'être intégrées de manière significative dans tous les domaines d'action d'ACF.

## L'APPROCHE À DOUBLE ENTREE D'ACF EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

La Politique d'ACF en Matière de Genre suit une double approche afin de garantir l'égalité des sexes :

1. Intégration de la problématique de genre dans tous les départements ainsi que dans tous les programmes, projets et stratégies d'ACF – l'impact des interventions d'ACF sur les femmes, filles, garçons et hommes est pris en considération à chaque étape de la gestion du cycle de projet – de la planification à la mise en œuvre, jusqu'à l'évaluation.

Exemples : Un projet EAH veillera à ce que les bénéficiaires ne soient pas exposés à la violence lorsqu'ils iront chercher de l'eau ; des activités génératrices de revenus favoriseront les subventions pour un couple ou un foyer prenant en considération les compétences complémentaires des hommes et des femmes dans le développement d'un commerce.

2. Actions ciblées – il s'agit de mettre en place des interventions répondant aux faiblesses ou aux besoins spécifiques des groupes les plus vulnérables tels que les femmes enceintes ou allaitantes, les enfants (filles ou garçons) de moins de cinq ans, les femmes et hommes âgés, les hommes chefs de famille célibataires ayant des enfants à charge etc...

Exemples : Un projet de pratiques de soins offrant un lieu sûr aux femmes enceintes ou allaitantes ; des activités génératrices de revenus ciblant des jeunes hommes afin d'éviter qu'ils ne soient recrutés par des groupes armés ou par des gangs.

Cette double approche visant à assurer l'égalité des sexes est élaborée sur la base d'une analyse basée sur le genre. L'intégralité du personnel d'ACF est tenue d'en suivre les étapes clés ainsi que définies ci-dessous. La Boîte à Outils (Toolkit) de la Politique d'ACF en Matière de Genre fournit davantage d'informations et de conseils sur la manière de mettre en œuvre et de faciliter chacune de ces étapes.

# SIX ÉTAPES CLEFS POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ DES SEXES TOUT AU LONG DE LA GESTION DU CYCLE DE PROJET

## 1. DÉVELOPPER UNE ANALYSE BASÉE SUR LE GENRE SERVANT DE BASE À TOUS LES PROGRAMMES ET POLITIQUES D'ACF

L'analyse de genre définie comme « la compréhension et la description des différences entre les rôles, activités, opportunités et besoins respectifs des hommes et des femmes dans un contexte donné »<sup>6</sup>, est systématiquement utilisée au cours du cycle de projet. Le personnel d'ACF utilise les conclusions de l'analyse de genre pour concevoir, mettre en œuvre et évaluer des politiques et des programmes offrant des rôles significatifs aux femmes et hommes travaillant pour le bien-être du foyer et/ou pour identifier les groupes vulnérables ayant besoin d'une assistance spécifique. Cibler les femmes et les enfants « par défaut », sans analyse préalable, n'est pas considéré comme une approche sensible au genre.

## 2. COLLECTER, UTILISER ET RAPPORTER LES DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE ET PAR ÂGE

Le personnel d'ACF collecte systématiquement les données ventilées par sexe et par âge (DVSA) au cours des évaluations initiales, au niveau des individus, des foyers ou des communautés, ainsi que tout au long du programme : enregistrement des participants/bénéficiaires, suivi-évaluation, mécanisme de plainte/feedback (etc.). ACF veille par ailleurs à ce qu'il y ait une parité hommes/femmes au sein de chaque équipe déployée afin de permettre à tous les groupes d'une même communauté de participer aux activités d'une manière culturellement appropriée. Pour ce faire, la façon de recueillir les données ainsi que les formats et les outils de comptes rendus sont ajustés. Les données recueillies sont ensuite exploitées dans le but d'améliorer la mise en œuvre du programme. Lors de la compilation des résultats de recherches, d'études et d'évaluations initiales et lors de la formulation des recommandations pour l'intervention, le personnel d'ACF doit veiller à ce que la gestion et l'analyse des données incluent les données ventilées par sexe et par âge.

La Notation Genre de l'IASC est un outil qui code, sur une échelle de 0 à 2, la façon dont un projet humanitaire veille à ce que les femmes/filles et les hommes/garçons bénéficient des activités/services de manière égale et/ou la façon dont il fait progresser l'égalité des sexes.

## 3. ASSURER UNE APPROCHE PARTICIPATIVE ACTIVE ET INCLUSIVE

Le personnel d'ACF sollicite la participation active des femmes, filles, garçons et hommes dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des programmes. Des efforts particuliers sont nécessaires dans les contextes où les femmes ont un accès plus limité aux processus de décision que les hommes (ainsi qu'un accès restreint aux lieux où les décisions sont prises), en raison d'analphabétisme ou de compétences linguistiques réduites (ce qui peut aussi affecter leur

<sup>6</sup> Le Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire de l'IASC.

capacité de communiquer avec les prestataires de services), de leur statut au sein de la communauté et du leadership communautaire traditionnel (contextes dans lesquels les représentants, au sein de la sphère de prise de décision formelle ou traditionnelle, sont des hommes), de leurs contraintes en matière de mobilité et de temps (lorsque les femmes et filles s'occupent des enfants et des tâches ménagères tandis que les garçons vont à l'école ou au travail).

#### **4. GARANTIR UNE CONCEPTION DU PROJET SENSIBLE AU GENRE**

Le personnel d'ACF traduit les projets sensibles au genre en demandes de financement, conformes aux stratégies nationales, reflétant l'étendue des besoins spécifiques – ainsi que les capacités respectives – des femmes, filles, garçons et hommes. ACF soutient et adopte l'outil de Notation Genre de l'IASC pour évaluer, approuver et suivre tous les projets qu'elle développe<sup>7</sup>.

#### **5. PROMOUVOIR LES LIGNES DIRECTRICES DE L'IASC EN MATIÈRE DE GENRE**

ACF adhère aux lignes directrices et à la check-list fournies par le Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire de l'IASC afin d'améliorer ses programmes, d'accroître leur efficacité et d'instaurer une plus grande uniformité. Bien que celles-ci soient conçues pour les contextes humanitaires, elles peuvent également être appliquées dans des contextes de développement à long terme (quel que soit le secteur) et ne sont pas limitées à des programmes spécifiquement conçus pour garantir l'égalité des sexes. Une programmation 'sensible au genre' efficace signifie que les secteurs délivrent des services en toute sécurité et que les bénéficiaires ne courent aucun risque (ex : des refuges mal conçus, des latrines non éclairées), réduisant ainsi les vulnérabilités de la population affectée et promouvant la prévention de la violence sexiste.

#### **6. INCLURE DES INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE DANS LES CADRES DE SUIVI ET ÉVALUATION**

Les cadres de Suivi et Evaluation (S&E) incluent des indicateurs sensibles au genre, à la fois quantitatifs et qualitatifs, indiquant les changements en matière de genre dans les zones d'intervention d'ACF. Les termes de référence des revues et des évaluations internes et externes garantissent la prise en considération et l'analyse de l'impact du genre dans les interventions d'ACF.

ACF ne peut comprendre et répondre de manière efficace aux besoins des femmes, filles, garçons et hommes dans les communautés affectées qu'une fois que ses équipes (formées en matière de genre et au sein desquelles les femmes et les hommes sont représentés de manière paritaire) ont collecté les DVSA, les ont analysées, les ont utilisées pour définir et financer les programmes et ont surveillé les résultats de ces derniers avec des indicateurs sensibles au genre. Le respect systématique ces six étapes permet d'assurer que les interventions d'ACF ciblent les populations les plus vulnérables et dans le besoin de manière appropriée. De nouvelles informations ou une évolution du contexte engendreront l'adaptation des programmes : la plupart du temps ces changements sont des adaptations mineures (ex : distribuer les rations alimentaires à une heure ou à un endroit différents pour ne pas mettre les femmes ou les filles en danger). D'autres changements peuvent nécessiter des ajustements plus drastiques afin d'assurer que les interventions d'ACF demeurent appropriées et significatives.

---

<sup>7</sup> ACF considère la Notation Genre de l'IASC comme un outil essentiel dans les interventions humanitaires. ACF respectera les notations genre spécifiques de chaque bailleur de fonds.

## CRÉER UN ENVIRONNEMENT ORGANISATIONNEL PROPICE

ACF met en place des mécanismes et procédures institutionnels afin de respecter les six étapes clefs visant à garantir l'intégration du genre et les interventions ciblées.

### RESSOURCES HUMAINES ET RECRUTEMENT

- Les procédures et les mécanismes pour promouvoir l'égalité des sexes au travail ainsi qu'un environnement de travail adapté du point de vue du genre sont mis en place.
- La sensibilité au genre est une compétence requise dans tous les termes de références / descriptifs de poste et est intégrée dans les processus de recrutement et d'entretien ainsi que dans les objectifs de performance du personnel.
- Les procédures opérationnelles standard en vigueur dans la mission incluent des standards de cohabitation minimums décrivant ce qui met les hommes et les femmes à l'aise et ce qui constitue un comportement acceptable ou non dans un contexte donné. Les standards incluent des directions claires concernant les lignes de communication et la responsabilité de signaler/d'agir et indiquent également la personne devant rendre des comptes pour les décisions prises.
- La Prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels (PEAS) est considérée comme un problème de ressources humaines à part et des mesures doivent être en place pour protéger les femmes, filles, garçons et hommes contre toutes formes d'exploitation et d'abus sexuels commis par le personnel d'ACF, y compris les consultants externes et les partenaires (Politique et plan de mise en œuvre PEAS, formation du personnel, système des gestion des plaintes). Tout le personnel d'ACF ainsi que les consultants employés par l'organisation doivent avoir pris connaissance de la PEAS.

### FORMATION ET DEVELOPPEMENT

- Des opportunités égales pour la formation et le développement, telles que prévues dans le Manuel de Formation d'ACF, sont offertes au personnel d'ACF travaillant au siège et dans les pays.
- Action Contre la Faim souscrit à la formation de l'IASC en ligne « Besoins Différents, Opportunités Égales » et la rend obligatoire pour tous les membres du personnel concernés.

### FINANCE

- ACF suit le progrès des allocations versées pour le genre grâce à l'utilisation de l'outil de Notation Genre de l'IASC.

### RECHERCHE

- ACF encourage la recherche fondée sur les preuves scientifiques pour étudier le lien entre la programmation favorisant l'égalité des sexes et l'impact/les résultats du projet. Les Principes et Lignes Directrices d'ACF en matière d'Éthique et de Recherche recommandent de comprendre le contexte socioculturel de la région dans laquelle la recherche est effectuée. Les relations entre les sexes, y compris la manière dont elles peuvent être affectées ou changeantes, doivent être prises en considération dans l'analyse du contexte socioculturel. ACF peut mettre en place des activités de recherche spécifiques afin de combler les lacunes de la recherche et des données dans les domaines des rôles et des besoins sexospécifiques et des relations entre les sexes.

## **PLAIDOYER ET COMMUNICATIONS**

- Ainsi qu'identifiées par la Stratégie de Plaidoyer d'ACF 2012-2015, les inégalités des sexes sont un facteur majeur à la sous-nutrition. Une analyse de genre et une approche sensible au genre sont essentielles à la stratégie de plaidoyer d'ACF ainsi qu'aux activités conçues pour répondre à ces problématiques. Les équipes de plaidoyer au sein d'ACF travaillent en étroite collaboration avec les équipes techniques afin de veiller à ce que l'analyse du contexte et des problématiques (à partir de laquelle les stratégies nationales, régionales et internationales d'ACF sont développées), s'intéresse de près aux besoins et capacités respectifs des femmes, filles, garçons et hommes dans des contextes particuliers.
- Tous les documents de communication d'ACF sont sensibles au genre et respectent la notion d'égalité des sexes promue par la Politique d'ACF en Matière de Genre.

## **PARTENARIATS**

- ACF collabore activement avec ses partenaires pour mettre en place la Politique d'ACF en Matière de Genre. Cela peut entre autres prendre la forme d'une allocation de ressources, d'une formation, d'échanges d'informations ou de la mise à disposition d'un réseau de connaissances. Quel que soit le type de collaboration, ACF œuvre pour renforcer les organisations promouvant l'égalité des sexes, tire des enseignements de l'expérience de ses partenaires les plus avancés sur le sujet et vise à influencer ceux qui le sont moins. Des partenariats sont renforcés avec des ONG et des agences des Nations Unies pour assurer l'apprentissage et l'échange ainsi que la coordination et la coopération dans le but d'accomplir des objectifs communs en matière d'égalité des sexes.

## **QUALITÉ, RESPONSABILITÉ ET APPRENTISSAGE**

- L'impact de la politique et des activités d'ACF en matière d'égalité des sexes est systématiquement documenté et les résultats partagés de manière publique dans la revue annuelle ACF Learning Review et dans d'autres plateformes de partage des connaissances. La collecte et l'analyse de meilleures pratiques en la matière, issues de publications, revues ou rapports, la participation à des conférences ou des groupes de travail externes, sont encouragés.

## **CONCLUSION**

ACF peut avoir une influence positive dans la vie des femmes, filles, garçons et hommes frappés par une crise humanitaire et affectés par la faim ou la sous-nutrition. La Politique d'ACF en Matière de Genre fournit les principes clés que doit respecter l'ensemble des employés d'ACF, quel que soit le département ou le secteur dans lequel ils travaillent. Bien que la politique soit définie comme une déclaration de principes spécifiquement élaborée pour guider et déterminer les décisions présentes et futures, il s'agit néanmoins d'un document vivant, ayant vocation à évoluer au fil du temps et au fur et à mesure que les contextes changent. Cette Politique sera révisée et/ou complétée, si besoin, avec des documents de synthèse et/ou des recommandations sur des problématiques spécifiques.

## ANNEXE 1

### GLOSSAIRE DU GENRE<sup>8</sup>

**Le genre** « gender », en anglais – Ce terme s'applique aux différences sociales entre les hommes et les femmes acquises tout au long de la vie et enracinées dans chaque culture, qui peuvent évoluer dans le temps et subir de grandes variations au sein même d'une culture et d'une culture à une autre. Les rapports sociaux entre les sexes déterminent les rôles, pouvoirs et ressources des femmes et des hommes dans une culture. L'attention portée aux relations hommes/femmes a été guidée dans le passé par la nécessité de répondre aux besoins et à la situation des femmes, généralement plus défavorisées que les hommes. Toutefois, les organismes humanitaires reconnaissent de plus en plus le besoin d'être mieux informés sur les difficultés auxquelles les hommes et les garçons sont confrontés dans les situations de crise.

**Parité des sexes**, ou parité de traitement entre les femmes et les hommes – Fait référence à la jouissance équitable des droits, des opportunités, des ressources et des récompenses. Qu'ils soient égaux pour les femmes, filles, garçons et hommes. La parité ne signifie pas que les femmes et les hommes sont identiques mais que leurs droits, chances et opportunités de vie ne doivent pas être régis ni limités par leur statut de femme ou d'homme.

**Représentation équilibrée des sexes** – L'équité entre les sexes est le processus d'équité envers les femmes, les filles, les garçons et les hommes. Pour assurer l'équité, des stratégies et des mesures doivent souvent être disponibles pour compenser les désavantages historiques et sociaux des femmes et des filles qui les empêchent d'opérer sur un pied d'égalité avec les hommes et les garçons.

**Intégration d'une vision sexospécifique** – Une stratégie reconnue dans le monde entier permettant d'atteindre l'égalité des sexes. Le Conseil économique et social des Nations Unies a défini l'intégration de l'égalité des sexes comme le processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes dans toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à intégrer les préoccupations et expériences des femmes et des hommes à l'élaboration, la mise en place, au suivi et à l'évaluation des politiques et programmes (à tous les niveaux politique, économique et sociétal) afin que les femmes et les hommes en bénéficient équitablement et que reculent les inégalités.

**Analyse des rapports hommes-femmes** – Examine les relations entre les femmes et les hommes, l'accès qu'ils ont aux ressources et le contrôle qu'ils en ont, ainsi que les rôles et les obstacles auxquels ils doivent faire face entre eux. Une analyse des rapports hommes-femmes devrait être intégrée dans l'examen des besoins d'aide humanitaire et dans tous les examens sectoriels ou analyses situationnelles permettant d'assurer que les injustices et les inégalités entre les sexes ne sont pas exacerbées par les interventions humanitaires et qu'une plus grande égalité et justice au niveau des relations entre les sexes sont promues partout où cela est possible.

---

<sup>8</sup> Toutes les définitions sont adaptées du Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire de l'IASC (2007).

Les **Données Ventilées par Sexe et par Age** (DVSA) sont des données décomposées selon le sexe et l'âge (ou tranche d'âge) d'une personne. Les DVSA peuvent être recueillies en utilisant des méthodes quantitatives et qualitatives.

**Violence sexiste** – Un terme classique s'appliquant à tout acte préjudiciable perpétré contre la volonté d'une personne et basé sur des différences socialement attribuées (selon le sexe) entre les femmes et les hommes. La nature et l'étendue des types particuliers de violence sexiste varient en fonction des cultures, pays et régions : violence sexuelle, y compris l'exploitation, les violences et la prostitution forcée; violence familiale; traite des personnes; mariage forcé/précoce; pratiques traditionnelles dangereuses telles que la mutilation génitale des femmes; crimes d'honneur; et héritage des veuves.

L'**autonomisation** (« empowerment ») **des femmes et des filles** implique la sensibilisation, la construction de la confiance en soi, l'expansion des choix, un accès accru aux ressources (ainsi qu'un plus grand contrôle des ressources) et des efforts pour transformer les structures et les institutions perpétuant la discrimination fondée sur le genre et l'inégalité des sexes.

**Sensible au genre (gender sensitive) vs Transformatrice en matière de genre (gender transformative)** – L'approche transformatrice en matière de genre est définie comme une approche, ou une activité au sein de programmes, visant à établir des normes et des structures sociales en plus de promouvoir l'équité des sexes au niveau individuel. Contrairement à l'approche transformatrice en matière de genre, l'approche sensible au genre vise à développer des programmes et activités qui répondent aux besoins (ainsi qu'aux contraintes) spécifiques des individus en fonction de leur sexe. Ces activités améliorent de façon significative l'accès des femmes, filles, garçons et hommes à la protection, au traitement ou aux soins. Cependant, par eux-mêmes, ils ne font que très peu de différence en matière des plus grandes problématiques contextuelles à l'origine des inégalités des sexes. Bien qu'il soit essentiel d'être sensible au genre lors de la programmation des activités, cela n'est pas suffisant pour altérer de manière fondamentale l'équilibre des pouvoirs dans les relations entre les sexes et pour établir une égalité entre eux.

## ANNEXE 2

### CHARTRE DES PRINCIPES FONDATEURS D'ACF

ACF International | Action Contre la Faim (ACF) est une organisation humanitaire internationale engagée à mettre un terme à la sous-nutrition infantile. Forte de 35 ans d'expertise en situations d'urgence causées par un conflit, une catastrophe naturelle ou un contexte d'insécurité alimentaire chronique, ACF gère des programmes de secours dans plus de 40 pays, bénéficiant à plus de cinq millions de personnes chaque année.

La mission d'ACF est de sauver des vies en luttant contre la faim à travers la prévention, la détection et le traitement de la malnutrition, en particulier lors ou au lendemain de situations d'urgence issues d'un conflit, d'une guerre ou d'une catastrophe naturelle. ACF s'attaque aux causes sous-jacentes de la malnutrition ainsi qu'à ses effets afin de résoudre la crise et d'établir une situation durable. ACF fait en sorte que les interventions de courte durée deviennent des

solutions à long terme grâce à sensibilisation, à la recherche ainsi qu'à l'intégration de ses programmes dans les systèmes locaux et nationaux.

**Dans l'exercice de nos activités, tous les membres d'ACF adhèrent à la Charte des principes fondateurs qui sont à la base de notre engagement humanitaire :**

### **Indépendance**

De façon à préserver et à conserver sa liberté morale et financière, ACF agit en fonction de ses propres principes et ne se détermine en aucun cas en fonction d'intérêts de politique intérieure ou étrangère ou d'un gouvernement, quel qu'il soit.

### **Neutralité**

ACF œuvre dans le respect d'une stricte neutralité et impartialité politiques et religieuses. Elle peut cependant être conduite à dénoncer les atteintes aux droits de l'homme dont elle est témoin, ainsi que les entraves mises au bon déroulement de sa mission humanitaire.

### **Non-Discrimination**

Une victime est une victime. ACF se refuse, dans son action, à toute discrimination de race, de sexe, d'ethnie, de religion, de nationalité, d'opinion ou de classe sociale.

### **Accès libre et direct aux victimes**

ACF fonde son action sur une exigence de libre accès aux victimes et sur le contrôle direct de ses programmes. Elle se donne tous les moyens pour y parvenir et s'autorise à dénoncer les entraves mises à son action et à agir pour y mettre fin. Elle vérifie aussi l'affectation de ses ressources, afin que celles-ci parviennent bien aux individus en situation précaire auxquels elles sont destinées. En aucun cas, les partenaires avec lesquels elle peut être amenée à travailler ne doivent être les ultimes bénéficiaires de ses programmes d'aide.

### **Professionnalisme**

ACF fonde la conception, la réalisation, la gestion et l'évaluation de ses programmes sur des exigences de professionnalisme et sur la capitalisation de son expérience, afin d'optimiser son efficacité et l'utilisation de ses ressources.

### **Transparence**

ACF s'engage, vis à vis de ses bénéficiaires comme de ses partenaires et donateurs, à respecter transparence et information dans l'affectation et la gestion de ses fonds, et à se doter de toutes les garanties visant à apporter la preuve de sa bonne gestion.

## **BOITE À OUTILS GENRE:**

# **OUTILS CONÇUS POUR FACILITER LA MISE EN PLACE DE LA POLITIQUE D'ACF EN MATIÈRE DE GENRE**

**MARS 2014**

### **Note**

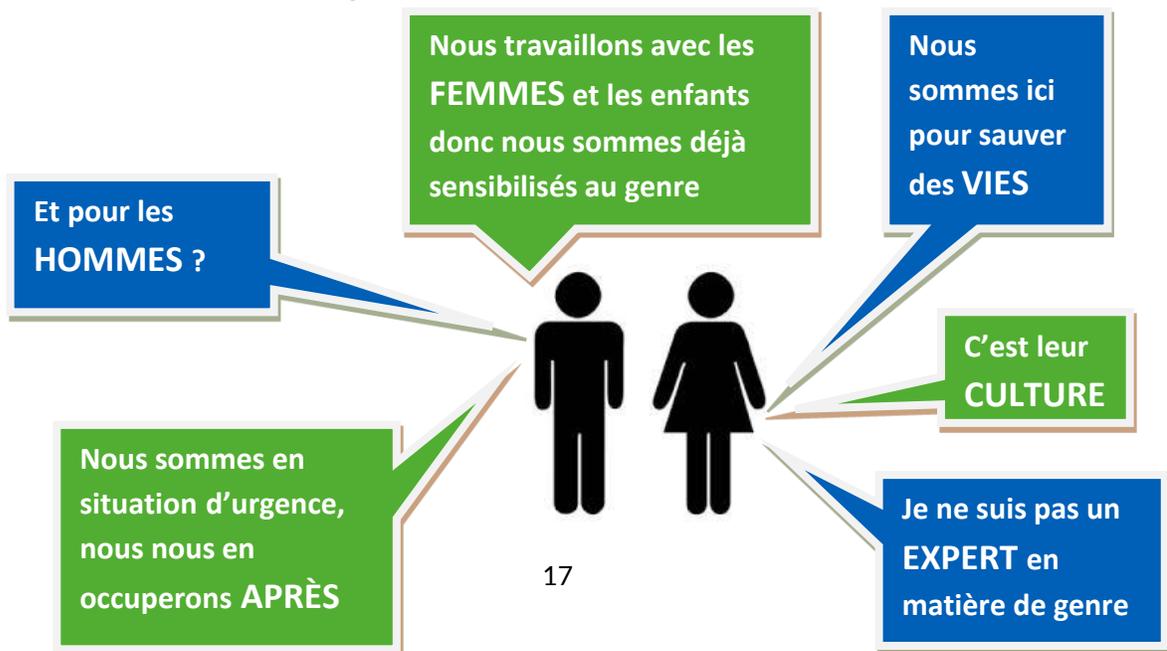
Cette boîte à outils a été conçue pour guider de manière pratique les équipes d'ACF International sur la manière d'intégrer effectivement le genre et l'égalité des sexes dans leur travail et leurs activités quotidiennes. La boîte à outils soutient la mise en place de la Politique d'ACF en Matière de Genre (2014) et a également adapté des directives et des outils existants en matière d'intégration du genre afin d'aider les équipes d'ACF International à les mettre en pratique.

## INTRODUCTION

À un moment ou à un autre, vous vous êtes certainement posé une de ces questions : Qu'est-ce que le genre ? Pourquoi est-ce important ? Comment l'intégrer ? Qui en est responsable ? Voici les réponses et les outils pratiques qui vous aideront à appliquer ces concepts dans votre travail quotidien consacré à la lutte contre la faim et la malnutrition dans le monde.

## QU'EST-CE QUE LE GENRE (POUR ACF)?

- Pour beaucoup, le terme 'genre' évoque des problématiques spécifiques. Certains pensent que le genre ne concerne que les femmes. D'autres considèrent que le terme a un rapport avec la santé sexuelle et reproductive ou avec la violence sexiste. Certains soutiennent que le fait de développer des projets promouvant l'égalité des sexes va à l'encontre des normes culturelles dans diverses sociétés. **Bien qu'elle reconnaisse que les discriminations fondées sur le sexe affectent particulièrement les femmes et les filles, ACF soutient une définition large du genre qui tient compte des différents besoins et priorités des femmes, filles, garçons et hommes, tout en reconnaissant leurs rôles et capacités respectifs et en promouvant la reconnaissance mutuelle et le partenariat.**
- ACF prend en compte les multiples aspects de la diversité tels que l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap et les minorités, susceptibles, à l'instar du genre, d'engendrer des discriminations ou une plus grande vulnérabilité.
- Plutôt que de formuler des catégorisations générales qui ne font que renforcer les stéréotypes, il est fondamental de développer une analyse de genre servant de base aux programmes et politiques d'ACF afin de : comprendre et rendre compte des différences entre les rôles, les activités, les besoins et les opportunités des hommes et des femmes, dans un contexte donné.
- Les rapports de pouvoir et les rôles associés spécifiquement à un sexe au sein du foyer et de la communauté sont déterminés culturellement et géographiquement et ces derniers changent et évoluent au cours du temps. La Politique d'ACF en matière de Genre rejette une approche à « taille unique » qui s'appliquerait à tous les problèmes ; elle encourage plutôt le personnel d'ACF d'essayer de comprendre les besoins des femmes, filles, garçons et hommes, ainsi que les systèmes culturels dans lesquels ils évoluent, lors de la conception des politiques et des programmes.



- Au-delà d'être une condition requise par les donateurs, les stratégies, les termes et les engagements en matière de genre doivent être définis et mis en place dans tous les programmes, à des degrés divers. Les interventions devraient au minimum faire en sorte de **ne causer aucun préjudice** et d'assurer un **accès équitable aux services** fournis (sensibles au genre). Par ailleurs, générer des impacts positifs pour des groupes particuliers peut être un premier pas vers l'autonomisation (approche transformatrice en matière de genre) même en situation d'urgence, et plus encore dans le cadre d'un projet de plus longue durée ou au cours des phases de rétablissement.

### POURQUOI CELA EST-IL IMPORTANT ?

- S'intéresser au genre est essentiel car les femmes, filles, garçons et hommes n'ont pas les mêmes priorités et besoins. Les situations d'urgence et la malnutrition ont des impacts différents sur les hommes et les femmes, quel que soit leur âge (voir cadre 1). Si nous voulons faire en sorte que l'assistance fournie soit effective et que la résilience des foyers soit renforcée par notre action, nous devons comprendre ces différences et agir en fonction de celles-ci.
- Veiller à ce que le genre soit bien pris en compte signifie qu'il faut être responsables vis-à-vis des bénéficiaires, respecter le besoin impératif d'assister les plus vulnérables et agir conformément aux principes humanitaires, en particulier l'humanité et l'impartialité.
- Comprendre les différences qu'il existe entre les genres et agir en fonction de celles-ci est essentiel à la mission et au mandat d'ACF afin de pouvoir répondre, et d'être préparés, aux urgences et à la lutte contre la faim et la malnutrition, ainsi que pour garantir le rétablissement et le développement d'une communauté dans le long terme.
- L'égalité des sexes est une condition fondamentale à la jouissance des droits de l'homme par les femmes, filles, garçons et hommes de manière égale (Articles 1 et 2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme).

### COMMENT S'Y PRENDRE ?

- Une programmation promouvant l'égalité des sexes requiert l'intégration des bonnes/meilleures pratiques. Elle est basée sur du bon sens et sur la volonté de comprendre les communautés auxquelles nous venons en aide. Si vous lisez les termes et les engagements de la

### CADRE 1: LE SEXE ET L'ÂGE ONT UN IMPACT (2011, TUFTS UNIVERSITY)

En Indonésie, dans les zones les plus sévèrement touchées par le tsunami de 2004, pour chaque homme décédé, quatre femmes perdaient la vie. Ce ratio de mortalité coïncide avec les statistiques d'autres catastrophes naturelles où plus de femmes que d'hommes trouvent la mort, contrairement à des situations de conflit qui causent globalement plus de décès chez les hommes.



Ceci a des implications pour les interventions dans chaque secteur :

**Nutrition/Pratiques de soins** : Les hommes ayant perdu leur femme n'ont peut-être pas les compétences nécessaires (en matière culinaire ou autre) pour s'occuper de leur famille. Les femmes qui survivent sont peut-être surchargées par les soins qu'elles doivent apporter aux veufs et aux orphelins.

**Santé/Éducation** : Les filles sont peut-être tentées (ou poussées) de se marier jeunes en raison de l'inaptitude des hommes à s'occuper d'eux-mêmes ou de leurs enfants ayant survécu. Des grossesses précoces entraînent de multiples problèmes nutritionnels et des difficultés dès la naissance. Les filles risquent d'être déscolarisées.

**GBV/Protection des enfants** : En infériorité numérique par rapport aux hommes, les filles et les femmes dans les camps et les zones d'installation risquent davantage d'être victimes de violences basées sur le genre. Le personnel humanitaire a besoin d'informations fiables afin de pouvoir déterminer qui est affecté et de quelle manière. Ces informations sont importantes car elles indiquent la manière dont les désastres se déroulent ; comment les conflits se développent, la façon dont ils sont vécus, et pourquoi ; qui vit et qui meurt ; ainsi que les conditions dans lesquelles vivront probablement les survivants après le désastre.

Politique d'ACF en matière de Genre vous verrez que ce n'est pas compliqué et vous pourrez utiliser cette boîte à outils pour les appliquer dans votre travail.

## QUI EST CHARGE DE TRAITER DES PROBLEMATIQUES DE GENRE ?

- **NOUS LE SOMMES TOUS.** En tant que professionnels de terrain, chefs de programmes, directeurs et responsables politiques, notre travail consiste à s'assurer que l'assistance et la protection que nous procurons à la population affectée répondent aux besoins de tous de manière égale, que les droits de chaque individu sont protégés et que les plus vulnérables reçoivent le soutien dont ils ont besoin. **Nous sommes tous responsables.**

## GENRE ET RESSOURCES HUMAINES

ACF promeut l'inclusion de la notion de « genre » dans les systèmes et les procédures liées aux ressources humaines. Voici quelques conseils pour vous y aider :

- ✓ Ajoutez l'intérêt de la sensibilité au genre parmi les compétences requises dans tous les cahiers des charges, y compris ceux formulés pour les consultants externes ; c'est à dire s'assurer de la capacité et de la volonté d'un(e) candidat(e)/employé(e) à garantir que les femmes, filles, garçons et hommes ont un accès égal à l'assistance offerte.
- ✓ Prévoyez, lors des entretiens de recrutement (pour des postes au siège ou à l'étranger), au moins une question hypothétique sur la manière dont le/la candidat(e) identifierait les problématiques de genre, au cours de la conception, ou des activités, d'un projet, et lui demander comment il/elle approcherait une potentielle absence de sensibilité au genre au sein d'une équipe.
- ✓ Incluez la politique d'ACF en matière de Genre ainsi que la Boîte à Outils dans le dossier d'intégration ou d'accueil.
- ✓ Veillez à ce que les membres du personnel concernés suivent les cours de l'IASC en matière de genre en ligne (introduction + 2 secteurs)
- ✓ Incluez un objectif de performance sur la manière dont chaque employé(e) garantit que l'égalité des sexes est prise en considération dans son travail.
- ✓ Veillez à ce que le Point Focal Genre (PFG) ait des cahiers des charges écrits de manière claire, au siège ainsi que dans chaque bureau national ; au moins 20% du temps de l'employé(e) désigné(e) doit être alloué aux fonctions de PFG et inscrit dans le système de gestion de performance ; faites tourner cette responsabilité tous les 6 à 12 mois, de manière à ce que tous les membres du personnel (hommes et femmes, senior et junior, programme et support) aient l'opportunité d'y participer.
- ✓ Identifiez les déséquilibres entre les hommes et les femmes au sein du personnel. Étudiez les causes afin de déterminer les bonnes pratiques et la meilleure méthode pour promouvoir la parité hommes/femmes au sein des équipes et des bureaux (voir les conseils ci-dessous adaptés du guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire de l'IASC) :

### MOYENS PRATIQUES POUR SATISFAIRE UNE PARITE HOMMES/FEMMES AU SEIN DES EQUIPES

<input type="checkbox"/>	Faites circuler les annonces d'ouvertures de poste le plus largement possible afin d'attirer un groupe de candidats divers.
<input type="checkbox"/>	Lors des procédures de sélection et d'entretien, au lieu de filtrer les dossiers de candidature en

	fonction des compétences techniques et des niveaux d'éducation des postulants, valorisez plutôt leurs compétences générales ainsi que leurs expériences professionnelles.
<input type="checkbox"/>	Dans les équipes où les femmes ou les hommes sont sous-représenté(e)s, vous pourriez formuler l'annonce de poste de la manière suivante « les femmes/hommes qualifié(e)s sont encouragé(e)s à postuler ».
<input type="checkbox"/>	Faites en sorte que les jurys d'entretien soient composés d'hommes et de femmes ; si besoin, les représentants des ressources humaines peuvent être remplacés par une personne ayant un même niveau de compétence, du sexe opposé pour équilibrer la composition du jury.
<input type="checkbox"/>	Évaluez tous les candidats selon les mêmes critères.
<input type="checkbox"/>	Ne supposez pas que certains postes sont trop difficiles ou trop dangereux pour les femmes.
<input type="checkbox"/>	Trouvez des arrangements de travail alternatifs afin de surmonter les limitations culturelles à l'emploi des femmes, des personnes handicapées, des personnes ayant un faible niveau d'éducation etc.
<input type="checkbox"/>	Offrez des formations sur le genre et la diversité culturelle à l'ensemble du personnel.
<input type="checkbox"/>	Offrez des infrastructures séparées (toilettes, dortoirs) aux femmes et aux hommes.
<input type="checkbox"/>	Conservez toutes les données du personnel décomposées par sexe et par âge afin de faciliter le suivi.
<input type="checkbox"/>	Développez de généreuses politiques familiales ; notamment la garde d'enfants pour les employés, dans la mesure du possible.

**Descriptifs de poste (DP) sensibles au genre** – Un critère standard pour des DP, qui serait commun à toutes les DP, peut être très général. Ex: 'une compréhension des principes relatifs au genre ainsi qu'une expérience avérée en matière de projets sensibles au genre dans des contextes humanitaires ou de développement.'

**Questions sensibles au genre lors de l'entretien** – Au cours de l'entretien, les questions pourraient simplement porter sur l'expérience pertinente des candidats pour le poste en question :

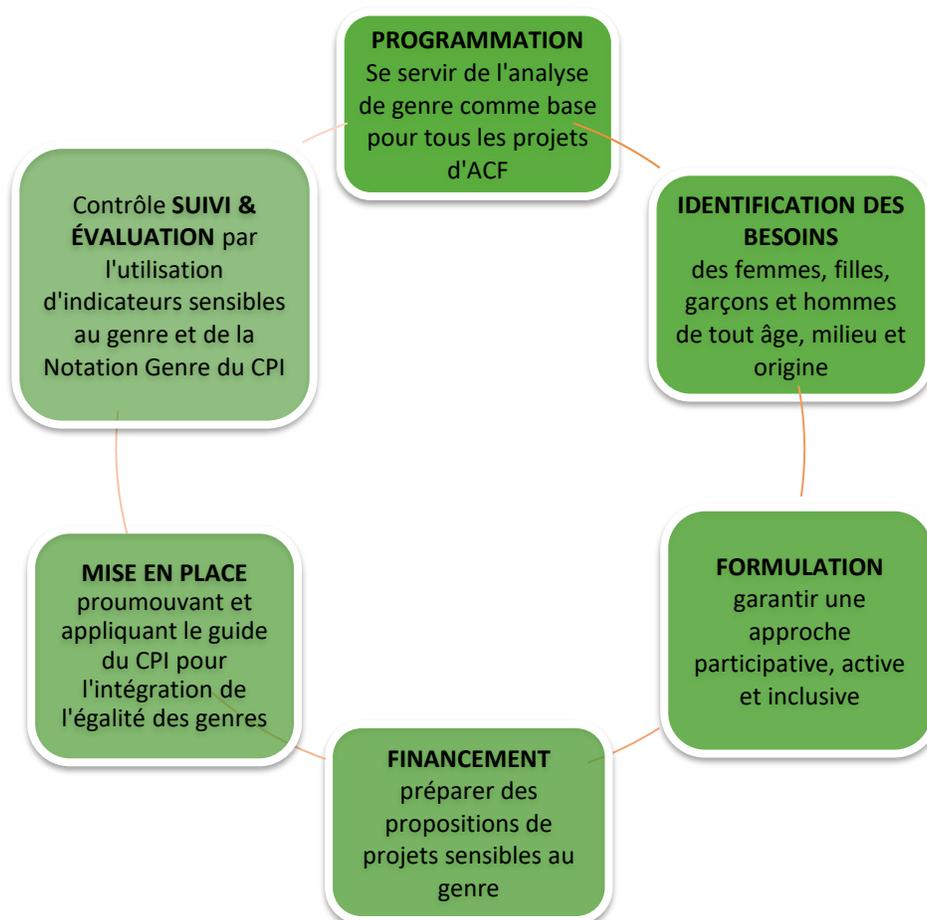
- **Basées sur l'expérience** : Posez une question portant sur l'expérience des candidats dans d'autres postes. Par exemple « Pourriez-vous s'il vous plaît nous parler d'une expérience au cours de laquelle vous avez utilisé des compétences en matière de genre et nous dire quels ont été les résultats de votre travail dans le domaine ? »
- **Basées sur un scénario** : Développez un scénario spécifique au contexte et à la nature du poste et demandez au candidat ce qu'il/elle ferait dans une telle situation. Par exemple, pour un poste dans le domaine de la sécurité alimentaire et des moyens d'existence : « Est-ce que vous pourriez citer les risques que courent respectivement les femmes et les hommes au cours d'une distribution générale de rations et pouvez-vous nous expliquer quel type d'action vous mettriez en place pour prévenir ou atténuer ces risques ? »

## GENRE ET GESTION DU CYCLE DE PROJET

La gestion du cycle de projet<sup>9</sup> est utilisée dans tous les projets d'ACF. Ainsi qu'illustrée ci-dessous, elle est composée de plusieurs étapes (identification, formulation, financement, mise en œuvre, suivi et adaptation, évaluations et enseignements tirés) et celles-ci sont systématiquement exécutées dans tous les types de programmes. Dans ses manuels, guides, modules de formations, exemples de bonnes pratiques et rapports de capitalisation, ACF

<sup>9</sup> Gestion du Cycle de Projet (Principes Directeurs d'ACF, 2005)

promeut ce mode de gestion, garantissant à la fois l'efficacité et la qualité de ses interventions. Il est extrêmement important que les problématiques de genre soient prises en considération tout au long du cycle de projet, ainsi qu'illustré ci-dessous à travers des actions clefs mises en place à chaque étape du cycle :



## SIX ACTIONS CLEFS POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ DES SEXES

### 1. DÉVELOPPER UNE ANALYSE DE GENRE SERVANT DE BASE À TOUS LES PROGRAMMES ET POLITIQUES D'ACF

#### DE QUOI S'AGIT-IL ?

L'ANALYSE DE GENRE est définie comme « la compréhension et la description des différences entre les rôles, activités, opportunités et besoins respectifs des hommes et des femmes dans un contexte donné ». Son format basique est fourni par l'IASC (se référer à la check-list de chaque secteur dans le Guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire) ; il est facile d'utilisation (même pour le personnel non spécialisé sur les questions de genre) et peut être appliqué dans les contextes d'urgence également. En ce qui concerne les autres contextes, une analyse

#### POURQUOI CELA EST-IL IMPORTANT ?

- Développer une analyse de genre améliore **CE QUE VOUS FAITES, COMMENT VOUS LE FAITES** et **L'IMPACT** qu'aura votre intervention une fois que les besoins de tous les individus (quel que soit leur sexe et leur âge ou tranche d'âge) auront été satisfaits.
- Ne pas effectuer une analyse comparative entre les sexes, et simplement supposer que tout le monde a les mêmes besoins, est susceptible de renforcer les inégalités des sexes et de rendre votre travail moins efficace.

#### COMMENT S'Y PRENDRE ?

Parce que le genre n'est pas un secteur en soi, il est nécessaire d'intégrer des questions d'évaluation spécifiquement axées sur le genre au sein des secteurs clefs d'ACF : Eau, Assainissement, Hygiène (EAH) ; Sécurité Alimentaire et Moyens d'Existence; Nutrition, Pratiques de Soins et Santé Mentale. Vous pouvez vous référer aux exemples de questions ci-dessous, ainsi qu'au Guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire pour davantage d'informations. Des outils participatifs tels que « l'horloge du genre », l'analyse de la division des tâches et l'identification des personnes utilisant et contrôlant les ressources et les biens, peuvent aider les équipes d'ACF à analyser les besoins des femmes, filles, garçons et hommes au sein du foyer ou de la communauté dans laquelle elles interviennent. Vous pouvez regarder les horloges d'activités quotidiennes (un des outils les plus utilisés) ci-dessous et vous reporter au Guide d'application au niveau terrain du programme d'analyse socioéconomique selon le genre (ASEG) de la FAO pour plus d'informations.

#### LES HORLOGES D'ACTIVITES QUOTIDIENNES

**Ce que c'est :** Les Horloges d'Activités Quotidiennes illustrent les différents types d'activités effectuées au cours de la journée. Elles sont particulièrement utiles pour comparer les charges de travail entre différents groupes au sein de la communauté (ex : femmes, filles, garçons, hommes, riches, pauvres, jeunes et âgés). Les comparaisons entre les Horloges d'Activités Quotidiennes mettent en lumière qui travaille le plus dans la journée, qui se concentre sur un plus petit nombre d'activités, qui doit diviser son temps entre une multitude d'activités et qui a le plus de temps libre et d'heures de sommeil. Elles peuvent également illustrer des variations saisonnières.

**Processus :** Organisez des groupes de discussions en séparant les hommes et les femmes. Assurez-vous que chaque groupe inclut des personnes de différents milieux socioéconomiques. Expliquez-



## **ÉTUDE DE CAS 1 : ACF COLOMBIE**

Un projet sur les moyens d'existence conduit par ACF dans le Sud de la Colombie, où un conflit armé fait rage dans les départements de Nariño et Putumayo, a utilisé l'exercice des horloges d'activités quotidiennes. L'équipe avait pour objectifs de : 1) sensibiliser la population aux types de contributions qu'apportaient respectivement les femmes et les hommes au sein de leur foyer et de la communauté ; 2) comprendre les priorités et les intérêts respectifs des hommes et des femmes dans les activités de renforcement des capacités (concernant le contenu des activités ainsi que les heures qui leur conviendraient) ; 3) établir un plan de travail interne qui respecte l'emploi du temps de la communauté (afin d'éviter de rajouter un poids supplémentaire sur celle-ci). Non seulement les objectifs du projet ont été accomplis mais les résultats de celui-ci ont également dépassé les attentes de l'équipe : les femmes et les hommes se sont sentis valorisés dans leur travail (au sein de leur foyer et de la communauté) et les hommes ont pris conscience du travail des femmes dans le foyer et leur ont offert plus de soutien.

## **ÉTUDE DE CAS 2 : ONG TCHAD**

Ce cas s'intéresse à la mission d'une ONG au Tchad chargée de fournir des services EAH dans un camp de personnes déplacées dans leur propre pays. Dans la plupart des familles, les femmes sont responsables de l'hygiène des enfants ainsi que de la propreté de la maison. Partant de ce postulat, l'ONG recruta et forma un groupe de femmes pour se rendre de foyer en foyer dans le but d'éduquer les populations en matière d'hygiène. Cependant, plusieurs mois après le lancement de cette initiative, l'ONG constata que les cas de diarrhées restaient toujours aussi fréquents et que les pratiques d'hygiène n'avaient pas véritablement changé. Les femmes de la communauté expliquèrent alors que leur mari contrôlait les ressources du foyer, qu'ils étaient souvent réticents à investir dans des containers supplémentaires pour stocker l'eau potable et qu'ils revendaient le savon distribué par les agences humanitaires sur le marché. Une autre organisation humanitaire examina, dans le cadre d'une analyse comparative entre les sexes et les âges, qui, au sein du foyer, contrôlait les ressources et prenait les décisions. L'organisation recruta des hommes aux postes d'éducateurs pour participer à la campagne de promotion de l'hygiène et les déploya dans les champs où de nombreux hommes travaillent pendant la journée. Suite à une sensibilisation accrue parmi les hommes et les femmes, les pratiques d'hygiène s'améliorèrent et le nombre de décès causés liés aux diarrhées baissa de manière significative.

## **ANNEXE 1 : EXEMPLES DE QUESTIONS POUR LES EVALUATIONS SECTORIELLES EN MATIERE DE GENRE**

### **EXEMPLES DE QUESTIONS D'EVALUATION POUR LE SECTEUR SANTE MENTALE ET PRATIQUES DE SOINS :**

- Quelles sont les troubles mentaux les plus communs désagrégés par sexe et par âge ?
- Y a-t-il des facteurs de risque spécifiques pour les troubles mentaux communs qui affectent les femmes (ou les hommes) de manière disproportionnelle (à savoir GBV, un statut socioéconomique peu élevé, des inégalités de revenus, avoir des personnes à charge) ?
- Qui fournit des soins de santé à qui ? Les hommes sont-ils capables de fournir des soins de santé aux femmes/filles et aux garçons ? Le font-ils ?
- Quelles sont les pratiques culturelles en termes de grossesses, de pratiques d'accouchement et d'allaitement ?

### **EXEMPLES DE QUESTIONS D'ÉVALUATION POUR LE SECTEUR SECURITE ALIMENTAIRE ET MOYENS DE SUBSISTENCE :**

- De quelle manière la nourriture est-elle préparée et partagée en famille ?
- Est-ce que les femmes, filles, garçons et hommes ont un accès égal au marché local, aux opportunités professionnelles, aux contributions, aux services ainsi qu'aux biens tels que le bétail ou les terres ?
- Qui reçoit l'assistance (en espèce ou en nature) au nom du foyer ? Qui décide de comment l'utiliser ?
- Qui produit/achète/mange quel type de nourriture ? Qui mange en premier ?
- Est-ce que les femmes, filles, hommes et garçons sont affectés de manière identique par la famine saisonnière ? Existe-t-il des différences dans leur manière de lutter contre la faim saisonnière ?
- Est-ce que les femmes doivent faire une journée « double », voire « triple » -- faire les tâches ménagères, préparer la nourriture, s'occuper des enfants et des personnes âgées, travailler (dans les champs ou autres) ?
- Est-ce que les femmes, filles, hommes et garçons adoptent des stratégies d'adaptation différentes ?

### **EXEMPLES DE QUESTIONS D'ÉVALUATION POUR LE SECTEUR EAH :**

- Quelles sont les pratiques en matière d'eau, d'assainissement et d'hygiène dans la communauté affectée ? De quelles manières varient-elles parmi les femmes, filles, garçons et hommes ?
- De quelles manières les femmes, filles, garçons et hommes utilisent-ils l'eau et quelles sont leurs responsabilités respectives (ex : aller chercher l'eau, cuisiner, jardiner, bétail) ?
- Qui a accès et qui contrôle les points d'eau et les infrastructures sanitaires ?
- Qui est chargé de prendre les décisions et de gérer les ressources au sein de la communauté et du foyer ?
- Est-ce que la conception et l'emplacement des points d'eau, des toilettes et des infrastructures pour se laver garantissent la sécurité et l'intimité des bénéficiaires (y compris l'hygiène menstruelle des femmes et des filles) ?
- Quels sont les besoins, les perceptions et les pratiques spécifiques des femmes et des filles en matière d'hygiène menstruelle ?

## **EXEMPLES DE QUESTIONS D'ÉVALUATION POUR LE SECTEUR NUTRITION :**

- Quelles sont les différences entre les rôles et les responsabilités des femmes (jeunes ou âgées) et des hommes (jeunes ou âgés) en termes de : a) accès aux services de santé pour le traitement de la malnutrition aigüe ; b) influence en matière de pratiques d'allaitement exclusif ; c) influence en matière de pratiques d'alimentation complémentaire ; d) accès (ou d'achat) aux aliments nutritifs (fruits, légumes etc.) ?
- Quelles sont les habitudes d'alimentation au sein du foyer (c'est-à-dire qui mange en premier, les enfants ou le père etc.) ?
- Qui décide (et de quelle manière) si les récoltes vont être consommées ou vendues (légumes, céréales, viande, poisson etc. selon le contexte) ?
- Est-ce que les données (ventilées par sexe et par âge) concernant le statut nutritionnel des populations indiquent que les filles ou les garçons sont disproportionnellement affecté(e)s ? Si oui, qu'est-ce qui explique ces différences ?
- Quels sont les niveaux d'anémie parmi les femmes en âge de procréer (données nationales ou issues de groupes spécifiques en fonction du programme) ?
- Quelles sont les pratiques et les tabous socioculturels et/ou les croyances culturelles en terme de : a) pratiques de soins ; b) régimes des femmes enceintes ou allaitantes ; c) utilisation de colostrum ; d) allaitement exclusif ; e) sevrage des nourrissons après 6 mois d'allaitement exclusif (etc.) ?
- De quelles manières ces pratiques peuvent-elles affecter le statut nutritionnel des femmes, filles, garçons et hommes ?
- Comment les garçons et les hommes organisent-ils leurs repas quotidiens lorsqu'ils sont loin de chez eux (à savoir lors de migrations saisonnières pour le travail, lors de climat d'insécurité etc.) ? (Cuisinent-ils eux-mêmes ? Font-ils appel à des personnes extérieures pour cuisiner ? Si oui, les paient-ils ? Est-ce qu'ils savent cuisiner mais refusent de le faire car ce n'est pas 'culturellement' accepté ? etc.)
- Lorsque les femmes sont chefs de famille (désagrégez les données par âge), ont-elles accès à de la nourriture nutritive en quantité suffisante (cela est à définir selon le contexte) ?
- De quelle manière les femmes et les hommes âgés accèdent-ils à la nourriture et est-ce que la nourriture distribuée satisfait leurs besoins spécifiques ?

## 2. COLLECTER, UTILISER ET RAPPORTER LES DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE ET ÂGE (DVSA)

### DE QUOI S'AGIT-IL ?

Les DVSA sont des données désagrégées selon le sexe et l'âge (ou tranche d'âge) d'une personne. Celles-ci sont recueillies en utilisant des méthodes quantitatives et qualitatives. Les DVSA sont, par exemple, facilement collectées par le biais d'enquêtes, de listes de distributions, d'archives de cliniques et d'échantillons de recensement. Les DVSA peuvent également être recueillies au moyen d'entrevues avec les informateurs clés, de rencontres avec des groupes de discussion, d'entretiens individuels détaillés ainsi que par une variété de méthodes ethnographiques.

### POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

- La collecte et l'utilisation appropriées de DVSA sont essentielles pour garantir l'impartialité.
- Les DVSA permettent de mieux comprendre les différents besoins et vulnérabilités des populations et de déterminer qui, au sein de celles-ci, a le plus besoin d'accéder aux services : qui a besoin de quoi, quand et pourquoi.
- Les DVSA permettent aux agences opérationnelles de fournir une assistance plus efficace et plus efficiente.
- Les DVSA peuvent mettre en lumière d'importantes problématiques de protection auxquelles il convient de répondre.
- Les DVSA permettent de faire des comparaisons entre les différentes catégories de bénéficiaires (ex : individu ou foyer) et peuvent être utilisées pour présenter les résultats quantifiables de l'impact du genre sur les activités, informations souvent requises par les bailleurs.
- Les DVSA permettent de faire des comparaisons entre différentes catégories de bénéficiaires (ex : les adolescentes et les jeunes femmes au sein d'une plus grande catégorie comme celle des femmes enceintes ou des mères).
- Le fait de ne pas utiliser des DVSA peut être un facteur conduisant à la mise en œuvre d'interventions inadaptées ou peut exposer les groupes vulnérables à davantage de risques.
- Les DVSA sont essentielles pour les activités de suivi et d'évaluation (S&E) : sans les DVSA, il est impossible de vérifier si l'assistance est équitable ou d'évaluer l'impact des objectifs et stratégies en matière de genre.

### COMMENT S'Y PRENDRE ?

#### RECOMMANDATIONS CLEFS POUR GARANTIR UNE COLLECTE ET UNE UTILISATION APPROPRIÉES DES DVSA

<input type="checkbox"/>	Ajoutez des indicateurs pertinents en matière de sexe et d'âge aux enquêtes et aux systèmes de suivi.
<input type="checkbox"/>	La collecte et l'analyse de données en situations d'urgence peuvent être difficiles ; l'utilisation de sources existantes peut aider à identifier les problématiques de genre et à développer des points de comparaison pour les indicateurs. Il convient d'examiner la littérature et les données existantes afin de déterminer les différents rôles des hommes, des femmes, des personnes âgées, des adultes, des

	jeunes et des enfants dans les secteurs clefs avant la crise. Cela est particulièrement utile afin d'avoir un point de comparaison à partir duquel extrapoler, une fois que les données de l'évaluation initiale sont disponibles. Par ailleurs, cela permet de mieux identifier les groupes qui ont été les plus touchés. Exemples : Les enquêtes démographiques et sanitaires (EDS), les rapports nationaux du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), les données nationales de l'index pour l'égalité des Sexes etc.
<input type="checkbox"/>	Examinez les études et les rapports clefs portant sur les groupes vulnérables ou sur les risques/menaces spécifiques préexistant(e)s au sein de la population concernée.
<input type="checkbox"/>	Examinez les cadres légaux ou coutumiers pour identifier les potentiels domaines de discriminations fondées sur le genre ou sur l'âge.
<input type="checkbox"/>	Veillez à ce que les équipes responsables des évaluations (les évaluateurs et les traducteurs) soient composées d'hommes et de femmes. Réfléchissez à ce qui est le plus important : avoir des équipes techniques et spécialisées (ex : agronomes, nutritionnistes, vétérinaires, officiers de santé clinique) ou des équipes diverses pouvant accéder à tous les groupes de la communauté.
<input type="checkbox"/>	Organisez des entretiens et des groupes de discussions non mixtes, entre hommes et entre femmes d'âges et de milieux différents.
<input type="checkbox"/>	Veillez à ce que les femmes informatrices clefs soient interviewées (notamment les dirigeantes communautaires, les sages-femmes, les infirmières, les femmes en position de force sur le marché et les institutrices) ; elles connaissent souvent les besoins immédiats des femmes.
<input type="checkbox"/>	Lorsqu'un groupe parle au nom d'un autre et fait des suppositions quant à l'accès de ce dernier aux services, essayez de trianguler ces informations avec le groupe concerné ou, lorsque cela n'est pas possible (comme pour les nourrissons par exemple), essayez d'identifier les meilleurs informateurs possibles.
<input type="checkbox"/>	Veillez à ce que les DVSA concernant tous les informateurs clefs, les individus et les membres du foyer soient enregistrées afin de : - Évaluer s'il y a des parties importantes de la population n'ayant pas été consultées dont les avis seraient nécessaires pour développer des réponses appropriées ; - Déterminer s'il existe des différences importantes parmi les membres des populations les plus vulnérables (quels que soient leur sexe et leur âge) concernant leurs besoins et leurs capacités d'accès aux services essentiels.
<input type="checkbox"/>	Veillez à ce que les membres des équipes formulent des observations concernant les effets sur l'infrastructure et l'impact sur les populations civiles, indiquant où l'accès aux services est le plus difficile (voire bloqué), pour certains segments de la population.
<input type="checkbox"/>	Lorsque les individus s'inscrivent aux distributions, veillez à ce que les données relevées incluent le sexe et l'âge (ou tranche d'âge) de chaque personne.
<input type="checkbox"/>	Synthétisez les données de manière cohérente en avançant des recommandations factuelles puis transmettez ces rapports aux personnes chargées de prendre des décisions.

## OUTILS CLEFS :



[Tufts University \(2011\) Sex and Age Matter](#)  
[Guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire \(2008\)](#)  
[Fiches de conseils Notation Genre par secteur](#)

[Le Manuel du Projet Sphère \(2011\)](#)

### **ÉTUDE DE CAS 3 : ACF TRANSCAUCASIE**

Un projet d'ACF, visant à venir en aide à personnes déplacées dans leur propre pays ainsi qu'à des rapatriés en Géorgie de l'Est et en Abkhazie, permit à 47 individus d'obtenir une expérience professionnelle grâce à des placements en stages. Les DVSA permirent d'identifier une tendance : initialement, les candidatures provenaient principalement d'hommes (17 sur 18 stagiaires). Suite à quelques adaptations mineures, à savoir le changement de l'heure et de l'emplacement des annonces et des réunions, ainsi que le fait d'explicitement encourager les femmes à postuler, ACF observa une hausse significative des candidatures chez les femmes.

### **ÉTUDE DE CAS 4 : ONG EN HAÏTI**

Les taux de mortalité désagrégés par sexe et par âge enregistrés suite à la vague de choléra ayant frappé Haïti en 2011 révélèrent que plus d'hommes décédèrent de la maladie que de femmes. En effet, peu d'hommes se rendaient dans les Centres de Traitement du Choléra. Après consultation des communautés affectées, les acteurs humanitaires découvrirent que les hommes avaient de fausses informations concernant les symptômes du choléra, les confondant avec ceux du VIH. Du fait des stigmatisations sociales associées au VIH, les hommes refusaient d'être suivis médicalement et succombaient donc des suites de la maladie. Au vu de ces statistiques, les travailleurs humanitaires développèrent des messages de santé destinés spécifiquement aux hommes et ceci entraîna une baisse significative des taux de mortalité.

## **2. ASSURER UNE APPROCHE PARTICIPATIVE ACTIVE ET INCLUSIVE**

### **DE QUOI S'AGIT-IL ?**

La PARTICIPATION est en place lorsque trois critères sont réunis :

1. Les femmes, filles, garçons et hommes de tout âge de la communauté affectée, y compris les groupes vulnérables, ont l'opportunité de participer activement à toutes les étapes du cycle de projet.
2. Les objectifs et les plans écrits du programme sont non seulement conformes aux besoins, priorités et valeurs des personnes concernées (particulièrement ceux des groupes vulnérables) mais contribuent également à les protéger.
3. Le programme est conçu de manière à maximiser l'utilisation des compétences et des capacités des hommes et femmes de la communauté.

## **POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?**

La participation active et significative des femmes, filles, garçons et hommes de tout âge dans le processus d'identification des besoins, ainsi que dans la conception et la mise en place des programmes visant à répondre à ces besoins, améliore l'efficacité et la durabilité des programmes de manière substantielle. Elle aide à accomplir les choses suivantes :

- Minimiser le risque d'exclusion de certains groupes lors de la conception et de la distribution des biens et des services ;
- Reconnaître les dynamiques de pouvoirs parmi les groupes (politiques, sociaux, économiques, hommes/femmes etc.) qui exercent un contrôle sur les ressources et ceux qui n'en ont pas ;
- Permettre une compréhension plus holistique et une réponse plus efficace en retour ;
- Améliorer l'exactitude des données de l'évaluation des besoins ;
- Aider les individus et les communautés à identifier des actions qu'ils pourraient prendre en charge eux-mêmes ;
- Mettre en place les bases permettant une plus grande autonomie, protection et sécurité pour les individus et les communautés ainsi que des programmes dont les résultats soient plus durables dans le long terme ;
- Faire en sorte que les bénéficiaires n'aient pas le sentiment de perdre leur dignité ou de n'avoir aucun pouvoir et d'être inutiles pour ne pas avoir été invités à participer.

## **COMMENT S'Y PRENDRE ?**

Tout d'abord, rappelons qu'une parité hommes/femmes dans les équipes, y compris parmi les interviewers et les traducteurs, est essentielle afin de s'assurer que nous accédons à la fois aux hommes et aux femmes de la communauté. Si le contexte exige des consultations séparées mais que le temps ne le permet pas forcément, il convient d'envisager de mettre en place deux groupes de discussion de manière simultanée (au lieu d'un seul) en divisant l'équipe en deux, de façon à conduire des consultations non mixtes. Si une réunion formelle ne peut pas être organisée, il convient de rencontrer les femmes, filles, garçons et hommes à l'endroit où ils se réunissent en temps normal (ex : la place du marché, les points d'eau, sous l'arbre du village pour le thé etc.). Des efforts particuliers sont nécessaires dans les contextes où les femmes ont un accès plus limité aux processus de décision que les hommes (et/ou un accès restreint aux lieux où les décisions sont prises), en raison d'analphabétisme ou de compétences linguistiques réduites (ce qui peut aussi affecter leur capacité de communiquer avec les prestataires de services), de leur statut au sein de la communauté et du leadership communautaire traditionnel (contextes dans lesquels les représentants, au sein de la sphère de prise de décision formelle ou traditionnelle, sont exclusivement des hommes) ou de leurs contraintes en matière de mobilité et de temps (les femmes et filles s'occupent des enfants et des tâches ménagères tandis que les garçons vont à l'école ou au travail). S'assurer d'une bonne compréhension culturelle et contextuelle et la mettre en pratique est essentiel ; pour ce faire, il convient par exemple de choisir un emplacement et une heure appropriés pour que les femmes se sentent à l'aise pour prendre la parole.

La check-list ci-dessous est extraite du chapitre sur la participation du guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes :

RECOMMANDATIONS CLEFS POUR ASSURER UNE PARTICIPATION EGALE	
<input type="checkbox"/>	Les informations concernant le programme sont transmises aux femmes, filles, garçons et hommes de tout âge ; chacun d'entre eux a donc l'opportunité de faire des commentaires et d'apporter des contributions à chaque étape du cycle de projet.
<input type="checkbox"/>	Une représentation paritaire entre femmes, filles, garçons et hommes dans tous les groupes doit être atteinte.
<input type="checkbox"/>	Les programmes sont basés sur la coopération volontaire de la population affectée.
<input type="checkbox"/>	Des forums spéciaux existent pour la participation des femmes et des jeunes.
<input type="checkbox"/>	Les objectifs du programme reflètent les besoins, les préoccupations et les valeurs de tous les segments de la population.
<input type="checkbox"/>	Les résultats des évaluations sont communiqués à tous les individus et les organisations concernés.
<input type="checkbox"/>	Des mécanismes sont mis en place pour permettre à tous les segments de la population affectée d'apporter des contributions et/ou de donner leur feedback sur le programme.
<input type="checkbox"/>	Des services de proximité spécifiquement adaptés à l'âge et au sexe des bénéficiaires sont mis en place pour les individus marginalisés, comme par exemple les personnes confinées chez elles, les personnes handicapées, les personnes âgées ou toute autre personne pouvant rencontrer des difficultés pour accéder aux services.
<input type="checkbox"/>	La programmation est conçue de manière à maximiser l'utilisation des compétences et des capacités locales, y compris les compétences et les capacités des femmes et des jeunes.
<input type="checkbox"/>	Les programmes sensibles au genre sont conçus pour renforcer les capacités locales et ne portent en aucun cas préjudice aux stratégies d'adaptation (ou autres stratégies) des femmes, filles, garçons et hommes.
<input type="checkbox"/>	Les programmes soutiennent, renforcent ou complètent les efforts des services existants et des structures institutionnelles locales en matière de genre.
<input type="checkbox"/>	Les organisations gouvernementales locales et nationales sont consultées lors de la conception de programmes sensibles au genre inscrits dans le long terme.
<input type="checkbox"/>	Des formations et des ateliers sont mis en place avec la participation de représentants de groupes locaux et/ou communautaires et de divers réseaux tels que les groupes pour les jeunes, les organisations pour les femmes et autres collectifs.

## OUTILS CLEFS :



[ALNAP \(2003\) Étude mondiale sur la consultation et la participation des populations sinistrées](#)

[L'Outil du HCR pour l'évaluation participative dans les opérations \(2006\)](#)

[Le Guide Suffisamment Bon, ECB \(2007\)](#)

[Guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire \(2008\)](#)

[Le Manuel du Projet Sphère \(2011\)](#)

### **ÉTUDE DE CAS 5 : ONG Inde**

Au lendemain du tsunami de 2004 dans l'Océan Indien, un nombre disproportionné d'ONG firent don de bateaux de pêche afin de revitaliser les moyens d'existence des communautés du littoral sévèrement touchées. Tous les pêcheurs sont des hommes. Les moyens d'existence des femmes en revanche reposaient sur des petits commerces et sur la vente ambulante. Leurs stands et leurs biens furent également détruits par le tsunami. Toutefois, leur perte étant moins visible, l'assistance fournie fut beaucoup plus faible. Des consultations non mixtes auraient permis d'identifier tous les besoins.

### **ÉTUDE DE CAS 6 : ONG Népal**

Au cours de discussions de groupe non mixtes, les hommes et les femmes indiquèrent, sur une carte de leur village, les lieux dans lesquels ils se rendaient régulièrement. Les hommes identifièrent les écoles, les centres de formation d'agriculture et les comités de développement du village – autant de lieux auxquels les femmes n'ont pas accès du fait de leur mobilité restreinte. Ceci a des implications pour les femmes agricultrices actives et la seule façon d'y remédier serait de modifier les programmes ; les formations agricoles devraient être mobiles ou 'se rapprocher des femmes' afin que les femmes puissent en bénéficier. De la même manière, des efforts proactifs seraient nécessaires pour permettre aux femmes d'avoir accès aux ressources et intrants agricoles.

## **4. GARANTIR UNE CONCEPTION DE PROJET SENSIBLE AU GENRE**

### **DE QUOI S'AGIT-IL ?**

Une conception de projet est considérée comme 'sensible au genre' lorsque les données et les informations disponibles en matière de genre sont utilisées et analysées dans le but d'établir des activités pertinentes et de pouvoir en mesurer la portée. Les équipes d'ACF sont encouragées à utiliser les fiches de conseils de la Notation Genre de l'IASC. La Notation Genre de l'IASC est un outil qui code, sur une échelle de 0 à 2, la façon dont un projet humanitaire veille à ce que les femmes, filles, garçons et hommes bénéficient des activités/services de manière égale. D'autres notations genre seront également prises en considération, notamment la Notation Genre d'ECHO.

## POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

- Une conception sensible au genre améliore les programmes en veillant à ce que l'aide délivrée réponde aux besoins distincts des femmes, des filles, des garçons et des hommes de manière égale.
- L'aptitude d'ACF de répondre à une urgence est conditionnée à sa capacité à lever des fonds. Les donateurs examinent de plus en plus les propositions de projet en considérant leur sensibilité au genre.
- Cela permet de calculer le montant des ressources financières allouées aux programmes portant sur le genre dans chaque secteur.

## COMMENT S'Y PRENDRE ?

Pour vous assurer que la conception d'un projet soit sensible au genre, vous pouvez soit suivre les lignes directrices publiées par les différents donateurs – celles-ci étant basées sur leurs propres politiques en matière de genre – (voir les outils clefs ci-dessous), soit utiliser les fiches de conseils de la Notation Genre de l'IASC (disponibles en anglais, français, espagnol et arabe). Bien que la Notation Genre de l'IASC ait été initialement conçue pour les projets humanitaires soumis au Processus d'Appel Consolidé (Consolidated Appeal Processes – CAPs), elle peut néanmoins être utilisée dans des contextes de développement à long terme. Familiarisez-vous avec la Notation Genre de l'IASC, ainsi que les autres notations disponibles en la matière, afin d'auto-évaluer vos projets et de les approuver. Faites en sorte que votre projet obtienne le meilleur score possible.

Voici quelques conseils pour vous aider à préparer des propositions de projets sensibles au genre :

<b>RECOMMANDATIONS CLEFS POUR PREPARER UNE PROPOSITION DE PROJET SENSIBLE AU GENRE</b>	
<b>Déclaration clef</b>	
<input type="checkbox"/>	Énoncez l'engagement d'ACF en matière d'égalité des sexes dans la partie introductive de la proposition.
<b>Objectifs et but</b>	
<input type="checkbox"/>	Est-ce que le projet précise qui bénéficiera de l'aide ? Est-ce qu'il a été conçu pour répondre aux besoins des femmes, filles, garçons et hommes de manière égale – intégration du genre (mainstreaming)– ou est-ce qu'il cible un segment spécifique de la population ayant été identifié par une analyse comparative entre les sexes – actions spécifiques à un genre – ? Les deux stratégies sont conformes à l'objectif de l'égalité des sexes.
<input type="checkbox"/>	Si les objectifs incluent des termes tels que « autonomisation des femmes et des filles » ou « engagement des hommes », comment cela est-il défini ?
<b>Bénéficiaires</b>	
<input type="checkbox"/>	Présentez les données ventilées par sexe et par âge. Si celles-ci ne sont pas disponibles, quelle en est la raison ? N'utilisez pas des termes génériques tels que 'population déplacée', 'familles' ou 'foyers' sans expliquer les besoins respectifs des femmes, filles, garçons et hommes au sein de ces catégories.
<b>Préparation et analyse des besoins</b>	
<input type="checkbox"/>	Est-ce qu'une analyse de genre a été faite par ACF seulement ou en collaboration avec d'autres organisations ? Si ce n'est pas le cas, il est important d'en faire une. Si ce n'est pas possible, il convient de consulter les organisations qui en ont fait une et d'incorporer leurs résultats en expliquant en quoi ils sont pertinents.
<input type="checkbox"/>	Est-ce que les femmes, filles, garçons et hommes ont été interrogés à propos de leurs besoins et de leurs priorités respectifs ?

<input type="checkbox"/>	Est-ce que les multiples et divers rôles des femmes, filles, garçons et hommes sont analysés et pris en considération ? Quelles sortes d'arrangements sont prévues pour les accommoder ?
<b>Activités et résultats</b>	
<input type="checkbox"/>	Est-ce que les activités du projet ont été évaluées à la lumière du Guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire ? Si oui, veuillez l'indiquer.
<input type="checkbox"/>	Est-ce que les activités ont été conçues de manière à ce que tous les hommes, femmes, filles, et garçons en bénéficient ou y a-t-il des activités particulières qui ciblent des groupes spécifiques ?
<input type="checkbox"/>	Y a-t-il des informations indiquant que les hommes et les femmes participeront activement aux activités ? Existe-t-il des barrières susceptibles d'entraver la participation de quelconque groupe de la population ? Si oui, comment les surmonter ?
<input type="checkbox"/>	De quelle manière le projet encourage-t-il les hommes et les femmes à prendre des décisions et à négocier leurs droits ? De quelle manière le projet permet-il aux hommes et aux femmes d'accéder aux activités et d'en bénéficier ?
<input type="checkbox"/>	Y a-t-il des mesures en place pour prévenir la violence sexiste ?
<input type="checkbox"/>	Y a-t-il des mesures en place pour prévenir l'exploitation sexuelle et l'abus sexuel ?
<input type="checkbox"/>	S'il s'agit d'une intervention à court terme, est-ce qu'elle prend en considération l'impact qu'aura, à long terme, l'accès des groupes les plus vulnérables aux ressources et des bénéficiaires liés au projet ?
<b>Évaluation</b>	
<input type="checkbox"/>	Est-ce que les indicateurs sont différenciés par sexe et par âge ? Cela est la seule façon de pouvoir enregistrer les impacts qu'a le projet en matière de genre.

## OUTILS CLEFS :



[Guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire \(2008\)](#)

[La Notation Genre de l'IASC](#)

[ECHO, Adapter l'assistance à des besoins différents](#)

[Les approches des donateurs en matière de genre](#)

## 5. PROMOUVOIR LES LIGNES DIRECTRICES DE L'IASC EN MATIÈRE DE GENRE

### DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le Guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes met en avant des directives et des check-lists pour chaque secteur. Les engagements d'ACF en matière de genre sont remplis dès lors que ces directives sont systématiquement suivies. Bien qu'elles aient initialement été conçues pour des contextes humanitaires, elles peuvent également être utilisées dans des contextes de développement inscrits dans le long terme. Par ailleurs, elles ne restreignent en aucun cas d'autres actions favorisant une programmation sensible au genre.

### POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

- Le Guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes énumère des étapes opérationnelles concrètes que **toutes les équipes d'ACF** pourraient mettre en place, même si celles-ci ne sont pas expertes en matière de genre.

- L'utilisation systématique des outils de l'IASC (le guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes ; la Notation Genre de l'IASC et les fiches de conseils ; les cours en ligne) permet d'instaurer une plus grande cohérence dans l'approche et la terminologie, au sein de l'organisation. Par ailleurs, cela permet d'établir une meilleure compréhension entre ACF et les organisations membres de l'IASC.
- Le genre est souvent perçu, notamment dans les contextes d'urgence, comme une tâche supplémentaire chronophage parmi tant d'autres priorités. Le Guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes démontre que le genre est une approche et non pas une tâche supplémentaire. Par exemple : respecter un ratio de 6 latrines pour les femmes contre 4 pour les hommes, ne requière pas la construction d'autres infrastructures mais demande simplement de diviser le nombre total de fosses/cabines différemment.
- Une intégration efficace du genre (selon les lignes directrices de l'IASC) peut contribuer à prévenir la violence sexiste (GBV). Pour les interventions en matière de GBV, les équipes d'ACF sont invitées à se référer aux entités expertes.
- Le Guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes peut être utilisé par ACF pour remplir certains de ses engagements et combler certaines lacunes (à savoir les DVSA non recueillies jusque-là par exemple), abattre certaines barrières (mettre en place un mécanisme culturellement approprié pour consulter les femmes dans les contextes où elles n'ont pas accès aux réunions publiques) ou pour obtenir des 'gains rapides' (choses qui peuvent être facilement systématisées et qui feront une différence ; ex : mettre des verrous à l'intérieur des latrines communes). Vous êtes invités à vous reporter à l'étude de cas en République Démocratique du Congo ci-dessous.

## COMMENT S'Y PRENDRE ?

Il suffit de suivre, en ligne, les cours de l'IASC en matière de genre et d'obtenir une copie du Guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes (il existe dans plusieurs langues et le Bureau de la Coordination des Affaires Humanitaires – OCHA – devrait en avoir des exemplaires dans chaque pays), ou de le télécharger, et de suivre les recommandations qu'il met en avant dans chaque secteur. Le cadre ADAPTER et AGIR COLLECTIVEMENT pour l'égalité des sexes du Guide (voir en annexe) peut être utilisé par le personnel du projet travaillant au niveau du secteur afin de revisiter leurs projets et programmes sous une optique genre.

## OUTILS CLEFS :



- [Guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire \(2008\)](#)
- [Guide de l'IASC en matière de violence sexiste](#)
- [Le Manuel du Projet Sphère \(2011\)](#)
- [GenCap, Étude de Cas République Démocratique du Congo](#)

## **ÉTUDE DE CAS 7 : GENCAP République Démocratique du Congo (RDC)**

Le groupe EAH en RDC s'est engagé à respecter au moins 5 initiatives en matière de genre. Ces dernières furent le fruit d'un dialogue dynamique, entre la section EAH d'UNICEF et les membres du groupe, qui s'est concentré sur des questions telles que : que faisons-nous de bien et qu'est-ce que nous n'arrivons pas bien à faire ? Quelles actions prioritaires devrions-nous mettre en place ? Et est-ce que le genre nous concerne ? Ces discussions se sont tenues aux niveaux national et provincial et, pour la première fois, les membres du groupe ont été appelés à réfléchir, à débattre et à s'exprimer sur le sujet. Suite à ces échanges très productifs, les acteurs humanitaires se sont engagés à considérer les problématiques de genre comme une priorité absolue devant être prise en compte dans toutes les interventions. Ils ont par la suite formulé 5 engagements minimums à mettre systématiquement en œuvre dans les actions de terrain :

1. Analyser et prendre en considération la répartition des tâches selon le sexe, au sein du foyer et de la communauté, ainsi que les différents besoins des femmes, filles, garçons et hommes en matière de provision d'eau, d'assainissement et d'hygiène.
2. Faire en sorte que la consultation des filles et des femmes à chaque étape du projet soit une priorité, en particulier au sujet de l'emplacement physique et des plans des points d'eau, des douches et des toilettes, afin de réduire le temps passé à attendre et à aller chercher de l'eau et à réduire les incidences de la violence. S'assurer que les équipes d'évaluation et de traduction incluent du personnel féminin.
3. Encourage an equal representation of women, girls, boys and men in the committees and in trainings so that all users have an equal mastery of facilities. Involve men in hygiene maintenance and in hygiene programmes. 3. Encourager une représentation paritaire entre les femmes, filles, garçons et hommes au sein des comités et des formations de manière à ce qu'ils puissent tous comprendre et maîtriser les installations aussi bien les uns que les autres. Impliquer les hommes dans des programmes d'hygiène et d'entretien de l'hygiène.
4. Séparer les blocs de latrines et douches publiques d'urgence des femmes de celles des hommes en utilisant un pictogramme et en respectant un ratio de 6 cabines de douche et de latrines pour les femmes contre 4 pour les hommes. Veiller à ce que les portes puissent se verrouiller de l'intérieur.
5. Répondre aux besoins d'hygiène spécifiques des filles et des femmes réglées en construisant des infrastructures de lavement spéciales et en fournissant des kits d'hygiène féminine.

## 6. INCLURE DES INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE DANS LES CADRES DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

### DE QUOI S'AGIT-IL ?

Un indicateur sensible au genre est un indicateur conçu pour comparer hommes et femmes, filles et garçons. La stratégie de base des indicateurs sensibles au genre consiste à utiliser des méthodes quantitatives et qualitatives :

- des indicateurs quantitatifs peuvent être définis comme des mesures de quantité, telles que le pourcentage de femmes dans un comité EAH.
- des indicateurs qualitatifs peuvent être définis comme les perceptions, ou jugements, des populations sur un sujet ; ex : le fait que les femmes soient convaincues que leur participation active à un comité EAH permette que leurs voix soient entendues et prises en compte lors de la conception et de la mise en place d'un projet.

### POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

Divers types d'indicateurs doivent être décomposés par sexe et par âge afin de pouvoir mesurer les choses suivantes :

- **les besoins** : % de filles et de garçons à l'école, souffrant de malnutrition, types de violence affectant les filles et les garçons dans différents groupes d'âge, etc.
- **l'accès** : les taux de présence décomposés par sexe et par âge dans les centres de nutrition, % de femmes et d'hommes formés aux pratiques nutritionnelles ou aux techniques agricoles modernes, % d'hommes et de femmes recrutés et formés par le personnel de santé, etc.
- **la qualité des infrastructures** : % de latrines dans une région X décomposé par sexe et âge, avec des verrous et des éclairages extérieurs, etc.
- **l'impact** : % de femmes et d'hommes satisfaits de leur accès à nos services à la fin du projet, etc.

En raison de l'utilisation d'indicateurs et d'autres techniques d'évaluation pertinentes, l'utilisation d'indicateurs sensibles au genre contribuera à la mise en place de futurs projets plus efficaces en termes de programmation et de prestation de services.

### COMMENT S'Y PRENDRE ?

Plutôt que de 'bricoler' avec des indicateurs individuels focalisant sur le genre, notre attention devrait se porter sur le type de déségrégation requis pour transformer les informations générées par **n'importe quel indicateur** en informations sensibles au genre. En d'autres termes, il convient de se poser la question suivante : quelle est la comparaison homme/femme qui doit être comprise ? Y a-t-il un groupe d'âge particulièrement pertinent qu'il convient de prendre en considération ?

Les indicateurs généralement utilisés peuvent être transformés en indicateurs sensibles au genre en les décomposant par sexe et par âge. Les indicateurs sensibles au genre se réfèrent à des ratios plutôt que d'utiliser de simples indicateurs numériques reflétant simplement le nombre de femmes et/ou d'hommes bénéficiant des interventions. Le tableau ci-dessous présente des méthodes de quantification des indicateurs ventilés par sexe, pouvant également être rapidement transformés

en indicateurs sensibles à l'âge, en fonction de l'unité d'analyse. Pour des indicateurs qualitatifs, il convient de se référer aux check-lists du Guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes et à l'échantillon ci-dessous.

INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE			
INDICATEUR	FORMULE	INTERPRÉTATION	EXEMPLE
<b>Part des femmes par rapport au total</b>	$\frac{\# \text{ (femmes)} * 100}{\# \text{ (femmes + hommes)}}$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% = égalité des sexes</li> <li>• &lt;50% = femmes sont sous-représentées</li> <li>• &gt;50% = hommes sont sous-représentés</li> </ul>	Part des femmes dans des positions de pouvoir dans les comités de gestion du camp.
<b>Ratio entre hommes et femmes</b>	$\frac{\# \text{ (femmes)}}{\# \text{ (hommes)}}$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 = égalité des sexes</li> <li>• Au plus le nombre se rapproche de 0, au plus les femmes sont sous-représentées</li> <li>• &gt;1 = hommes sont sous-représentés</li> </ul>	Le ratio entre les filles et les garçons en matière d'inscription à l'école, de taux de rétention (nombres de filles par garçon).
<b>Caractéristiques des femmes en pourcentage en rapport avec les caractéristiques des hommes</b>	Caractéristiques moyennes des femmes $\frac{*100}{\text{Caractéristiques moyennes des hommes}}$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% = égalité des sexes</li> <li>• Au plus le nombre se rapproche de 0, au plus les femmes sont désavantagées</li> <li>• Valeurs &gt; 100% = hommes sont désavantagés</li> </ul>	Valeur moyenne du recouvrement des biens pour les femmes en tant que pourcentage de valeur moyenne du recouvrement des biens des hommes.
<b>Fossé entre les genres (% de la différence entre le nombre de femmes vs le nombre d'hommes au sein de la même population)</b>	$\frac{(\# \text{ hommes} - \# \text{ femmes}) * 100}{\# \text{ hommes}}$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0% = égalité des sexes</li> <li>• Au plus le nombre se rapproche de 100%, au plus les femmes sont désavantagées</li> <li>• Valeurs &lt;0% = hommes sont désavantagés</li> </ul>	Différences en matière d'accès à (ou de contrôle sur) des biens productifs entre les femmes, filles, garçons et hommes

Source : PAM: Manuel d'Évaluation de la Sécurité Alimentaire d'Urgence, 2006

## OUTILS CLEFS :



[Guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire \(2008\)](#)

[Le Manuel du Projet Sphère \(2011\)](#)

[Guide des indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes, ACIDI \(1997\)](#)

### EXEMPLES D'INDICATEURS ADAPTES AUX DIFFERENTS SECTEURS :

% des analyses des besoins et des rapports de suivi et évaluation (S&E) faits par les équipes d'ACF, établis après consultation des femmes et des hommes affectés, désagrégé par sexe et âge.
% des bénéficiaires utilisant et entretenant les infrastructures, désagrégé par sexe.
% des femmes et des hommes satisfaits de leur accès aux services d'ACF, aux infrastructures d'eau, aux structures de nutrition (etc.) à la fin du projet.
% de la baisse du temps passé par les femmes, filles et garçons à aller chercher l'eau et à faire la queue.
% de l'augmentation du temps disponible pour le repos/le temps libre, l'éducation ou les activités génératrices de revenus pour les filles et les femmes.
% des femmes/hommes ayant amélioré leurs connaissances en matière d'hygiène, de maladies transmises par l'eau et de prévention de la malnutrition chez les nourrissons et les adultes.
% des latrines présentes dans une région X, désagrégé par sexe, avec un verrou à l'intérieur et un éclairage extérieur, entre aujourd'hui et décembre 2014.
% du nombre total de groupes de discussion dont les débats portent sur l'hygiène/l'allaitement exclusif et dont la promotion est faite aussi bien chez les femmes que chez les hommes.
% des projets EAH/Nutrition/Sécurité Alimentaire et Moyens d'Existence/Santé Mentale et Pratiques de soins prenant le genre en considération dans leur conception (Codes 2a/2b, Notations Genre de l'IASC)

## PASSEPORT PERMETTANT L'INTEGRATION DU GENRE DANS LES INTERVENTIONS D'ACF

Vous pouvez utiliser ce questionnaire 'passeport' comme plan d'action après une formation portant sur le genre et demander aux participants de le compléter dans les 6 mois qui suivent. Un passeport complet peut faire partie d'une évaluation de performance du personnel et peut être utilisé pour discuter des défis et des meilleures pratiques en matière d'intégration du genre.

### PASSEPORT POUR L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES PROGRAMMES D'ACF

Avez-vous...	OUI	NON	Inscrivez vos commentaires dans cette section
...lu et compris la Politique d'ACF en Matière de Genre ainsi que sa Boîte à Outils ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
... fait de votre mieux pour promouvoir un environnement de travail sensible au genre ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
... complété le cours de l'IASC en matière de genre (ou équivalent) en ligne ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
... systématiquement suivi les six étapes favorisant à l'égalité des sexes ?			

1. Fait une analyse comparative entre les sexes ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Recueilli, utilisé et rapporté les DVSA ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Veillé à mettre en place une approche participative ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Veillé à élaborer une conception sensible au genre ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Suivi les lignes directrices en matière de genre de l'IASC ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. Utilisé des indicateurs sensibles au genre ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>... décrit, rapporté et partagé vos résultats et les avez utilisés pour améliorer la programmation ?</b>			

## GUIDES ET OUTILS UTILES

### RESSOURCES INTERNET

La liste suivante est une liste non exhaustive répertoriant les sites internet les plus récents et les plus complets en matière d'égalité des sexes (adaptée à partir de la Politique en Matière de Genre, 2009, de Save the Children) :

<http://www.humanitarianresponse.info/themes/gender>

Site pour tous les outils de l'IASC mentionnés dans la Politique d'ACF en Matière de Genre et dans sa boîte à outils : Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire, cours en ligne sur Différents Besoins/Opportunités Egales, Notation Genre, GenCap.

<http://gbvaor.net>

Gender-Based Violence Area Of Responsibility (GBVAOR, Zone de Responsabilité en matière de violence sexiste) est un forum global conçu pour coordonner la prévention et l'approche en matière de GBV dans les situations d'urgence (codirigé au niveau global par la FNUAP et l'UNICEF). Le site inclut des outils, des formations et des études de cas.

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

En juillet 2010, l'Assemblée Générale des Nations Unies a créé ONU Femmes, une entité consacrée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes rassemblant des ressources et des mandats pour un plus grand impact.

<http://ec.europa.eu/echo>

Site internet de la Commission Européenne pour l'Aide Humanitaire et la Protection Civile. L'agence promeut une intégration du genre dans l'assistance humanitaire via son nouvel outil de Notation Genre disponible depuis janvier 2014 ; Des Besoins Différents, Une Assistance Adaptée.

<http://menengage.org/>

MenEngage est une alliance d'ONG dont l'objectif est d'impliquer les hommes et les garçons de manière efficace afin de réduire les inégalités des sexes. Ce site a de vastes ressources sur ce thème, y compris la Déclaration de Rio visant à garantir l'égalité des sexes.

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

Siyanda est une base de données en ligne contenant des documents en matière de genre et de développement venant du monde entier. C'est également un endroit interactif où les praticiens du genre peuvent partager leurs idées et leurs ressources.

<http://wougnet.org/>

Site du Réseau des Femmes en Ouganda avec de nombreux liens orientant les utilisateurs vers des ressources en Afrique.

<http://www.un.org/womenwatch/>

Informations et ressources sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

<http://www.gadnetwork.org.uk/>

Réseau britannique en matière de Genre et de Développement.

<http://www.bridge.ids.ac.uk/>

BRIDGE soutient les efforts de promotion et d'intégration du genre en comblant les lacunes entre la théorie, les politiques et la pratique. Le site offre des informations à la fois accessibles et diverses sur le genre.

<http://www.sida.se/English/>

L'Agence Suédoise de Coopération Internationale pour le Développement a une vaste section consacrée à la promotion de l'égalité des sexes en matière de coopération pour le développement.

<http://genderindex.org/>

Le site contient l'Index des 'Institutions Sociales et Égalité homme-femme' de l'OCDE qui classe les pays non-membres en fonction des discriminations fondées sur le sexe en vigueur au sein de leurs institutions sociales.

<http://iglhrc.org/>

La Commission Internationale des Droits de l'Homme pour les Gays et Lesbiennes fournit des informations en matière des droits des LGBT.

## **OUTILS D'ANALYSE DE GENRE**

Il existe plusieurs cadres disponibles pour vous aider à conduire une analyse comparative entre les sexes ; certains d'entre eux ont même été adaptés afin d'inclure un focus sur les enfants. Ils peuvent également être adaptés pour analyser d'autres aspects de la diversité. Ils ont tous des qualités et des défauts. Il vous appartient de sélectionner celui qui vous semble le plus adapté à votre contexte. Les liens suivants vous aideront à en savoir plus sur ces cadres.

Cadre Analytique d'Harvard

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/harvrdfw.htm>

Cadre de l'Autonomisation des Femmes (Cadre Longwe)

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/empowfw.htm>

Cadre des Relations entre les Genres (Cadre Moser)

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/moserfw.htm>

Matrice de l'Analyse Comparative Entre les Sexes (UNIFEM ou Parker)

<http://www.gdrc.org/gender/framework/matrix.html>

Programme de l'Analyse Socioéconomique et d'Étude de la parité hommes/femmes (ASEG), FAO

<http://www.fao.org/gender/seaga/seaga-home/fr/>

Analyse entre les sexes à CARE

<http://gender.care2share.wikispaces.net/Gender+Analysis+at+CARE>