



Force à Force

Un bulletin de renforcement de capacités

Bienvenue

Bienvenue à ce 5ème numéro de Force à Force de MRDF. **Nous espérons que vous y trouverez des idées pour vous aider à augmenter et renforcer le travail de votre organisation.** Ce numéro de Force à Force se concentre sur LE GENRE.

Récemment, on est devenu de plus en plus conscient de l'impact différent des projets et programmes de développement sur les hommes et sur les femmes. En fait, il est clair que les femmes ont tendance à moins profiter des bénéfices de ces interventions. Une des réactions des agences de développement tels que MRDF a été d'introduire la «conscience du genre» et la «centralisation de la notion de genre.» Mais quels sont ces concepts et comment notre connaissance de ceux-ci peut-elle améliorer nos activités de développement et la vie des personnes pour qui et avec qui nous travaillons?

Si vous avez suggestions pour les numéros prochains, écrivez à S2S@methodistchurch.org.uk. Le prochain numéro de **Force à Force** (août 2007) sera sur le thème du MARKETING et comprendra la question : «Une fois que vous avez fourni aux populations les savoirs techniques et l'aide financière, comment les aidez-vous à vendre les biens qu'ils produisent?» - veuillez nous envoyer vos idées.

Introduction au genre

Quelle est la différence entre 'sexe' et 'genre'?

Le genre de quelqu'un n'est pas la même chose que son 'sexe', qui fait référence à des caractéristiques biologiques. On naît male ou femelle, mais on apprend à être un garçon ou une fille qui devient un homme ou une femme. On enseigne aux enfants quels sont les bons attitudes, comportements, rôles et activités pour eux, et comment ils doivent se comporter avec les autres. Ceux-ci peuvent changer (et changent) selon l'époque et selon les facteurs culturels et sociaux.

“Tout qui n'est pas biologique peut être changé. Tout ce qui est socialement construit peut être changé.”
AIVO, Niger



▷ **Par exemple:** Dans certaines parties du Népal, une femme doit vivre séparée de sa famille pendant ses règles. Dans beaucoup de pays d'Afrique, on attend que les filles aident leur mère à s'occuper des enfants plus jeunes, alors que leurs frères ne doivent pas le faire, ou alors elles doivent s'occuper de tâches très spécifiques, tel que préparer la nourriture ou moudre le grain (A). En Asie, les femmes nourrissent leurs mari et fils avant de nourrir leur filles ou de se nourrir elles-même.

Mis à part le point de départ du sexe biologique d'une personne, il est probable que deux cultures ne seraient jamais complètement d'accord sur ce qui différencie un genre d'un autre.

Le genre n'est-il pas un problème simplement pour les femmes ?

Non, le genre doit prendre en compte la perspective masculine en même temps que féminine. Le genre s'occupe des rôles et des interactions sociaux des garçons et des filles, des hommes et des femmes. Dans tous les aspects de l'activité sociale, que ce soit l'accès aux ressources, les salaires, la distribution des revenus ou des biens, l'exercice de l'autorité et du pouvoir, et la participation dans les cérémonies culturelles et l'activité religieuse, la notion de genre est importante pour déterminer le comportement des gens et la conclusion de toute interaction sociale.



Que sont la «conscience du genre» et la «centralisation de la notion de genre» ?

La conscience du genre n'est pas une question supplémentaire ou séparée à "rattacher" aux programmes de développement. Plutôt, c'est une façon

de voir, une perspective, qui nous permet de comprendre les personnes ainsi que notre société. Nous commençons à examiner et questionner nos suppositions sur les comportements des hommes et des femmes, ainsi que leurs attitudes et interactions, et comment ils sont influencés par le genre.

La centralisation de la notion de genre fait référence à l'exigence que les notions de genre soient prises en compte lors de toutes les activités d'une organisation, y compris celles qui paraissent neutres.

Pourquoi mon organisation devrait-elle s'intéresser à la conscience du genre ?

Bien que les rôles qu'elles exécutent dans chaque société sont différents, les femmes sont souvent responsables du travail domestique ; elles jouent un rôle majeur dans les activités productives ; et dans certaines sociétés elles ont aussi des rôles importants dans la communauté. Dans chacun de ces domaines, les femmes ont été négativement affectées par le processus de développement.

Il y a un écart important entre la contribution économique élevée (mais souvent informelle et non reconnue) des femmes et leur faible pouvoir social et politique. Les stratégies de développement ont souvent concentré sur les plus politiquement actifs et vocaux. Or le développement est un processus qui devrait impliquer et créer un sentiment de propriété dans tous les membres d'une société dans la même mesure.

Comment la conscience du genre peut-elle bénéficier les femmes avec qui nous travaillons ?

Les ONG peuvent exercer deux types d'intervention principalement :

Interventions pratiques :

Celles-ci sont les activités qui permettent aux femmes de mieux effectuer leurs rôles socialement acceptés d'épouses et de mères. Elles répondent aux besoins immédiats des femmes, de nature pratique, tels que des provisions d'eau, de l'aide médicale ou des créateurs de revenus. *Exemples : établir un système de micro-crédits, fournir des toiles anti-moustiques, creuser un puits.*

Interventions stratégiques :

Celles-ci correspondent aux besoins des femmes qui découlent de leur place subalterne aux hommes dans la société. Elles cherchent à adresser la question de la division hommes/femmes du travail (le fait que les femmes n'ont accès qu'à certains emplois), le pouvoir et le contrôle (les droits légaux, la violence domestique, le salaire égal). Elles ont pour but d'aider les femmes à obtenir un statut plus égal et amener des changements dans les rôles existants des hommes et des femmes. *Exemples : mouvements pour obtenir pour les femmes le droit à la propriété ou des protections légales contre les violences conjugales (B).*

▷ Idéalement, les programmes de développement doivent chercher à inclure des activités qui interviennent à ces deux niveaux, c'est-à-dire améliorer le bien-être matériel des femmes, et en même temps améliorer la place qu'occupent les femmes dans la société.



B

ZEFP, partenaire de MRDF au Ghana, militant contre la violence envers les femmes

Les organisations gérées par les femmes

Bien que toutes les ONGs aient besoin de tenir compte du genre dans leur travail, les organisations gérées par les femmes peuvent avoir un rôle spécial à jouer dans le défi de l'inégalité genre. **Cécilia Mussa**, Directrice de MRDF partenaire du **Programme Appui au Genre (PAG)** au Malawi, partage ici certaines de ses expériences :

Comment et pourquoi vos organisations ont-elles été établies?

J'ai établi PAG après la conférence de Beijing [1995 Conférence de l'ONU qui était basée sur l'habilitation des femmes] ou j'ai vu que les femmes et les filles ont été lésées à cause d'une organisation culturelle et politique qui favorisait les hommes.

Quel est l'avantage pour le PAG d'avoir une directrice ?

C'est un avantage pour le PAG d'avoir une femme à la direction parce que je suis capable d'apprécier les problèmes auxquels les femmes font face et je suis capable de les articuler, par exemple les questions de violence domestique, vaincre la pauvreté et encourager les femmes à prendre une position sur les questions qui les affectent.

Quels sont les obstacles auxquels le PAG continue d'être confronté en tant qu'une organisation gérée par une femme ?

Il y a un manque de volonté politique et de capacité financière, parce que nous venons d'une culture où les femmes étaient traitées comme une deuxième classe et les activités favorisent les hommes. Bien que les femmes soient 55% de la population totale au Malawi, seulement 15% sont capables de lire et d'écrire. Ma vision est que plus de femmes puissent assister à l'alphabétisation de l'adulte, ramener à l'école les filles qui ont été renvoyées et encourager celles qui vont à l'école à beaucoup travailler.

Ici au Malawi, il y a plus d'hommes directeurs d'ONGs que de femmes, donc rivaliser au niveau des partenaires financiers n'est pas une tâche facile. Un des obstacles a été le fait que les hommes perçoivent cela comme une bagarre ou une compétition et qu'ils croient que les femmes veulent les maîtriser.

De quelle autre façon les questions du genre affectent-elles votre organisation ?

Nous avons toujours besoin de femmes plus capables. Vu que les concepts du genre sont nouveaux au Malawi et quelquefois entrent en collision avec les normes traditionnelles, il est besoin de beaucoup d'éducation civique pour la communauté, par exemple quelquefois vous entendez des commentaires comme ' Elle parle ou travaille comme un homme'. Avec le personnel il n'y a pas beaucoup de problème parce que quand ils arrivent dans l'organisation, ils sont informés des concepts du genre et on leur apprend ce que PAG représente.

Scores pour la liste de contrôle Genre (de p.4) :

a = 0, b = 1, c = 2.

Que signifie votre score ?

Si vous avez moins de 5 points: Votre organisation devrait d'urgence concentrer sur la création des politiques de genre. Les ressources dans ce bulletin d'informations vous aideront à faire un début.

Si vous avez de 6–9 points: Votre organisation est attentive aux questions de genre, mais pourrait s'améliorer dans certains domaines. Voyez les questions où vous avez beaucoup moins de points et essayez d'aborder ces domaines.

Si vous avez 10 points ou plus: Votre organisation s'en sort bien avec les questions de genre. Cependant, chaque ONG devrait viser un score complet pour chaque question. Vous devriez travailler sur les domaines dans lesquels vous avez moins de 2.

Êtes-vous une organisation sensible aux problèmes de genre ?

Il est important de s'occuper de l'égalité homme-femme à l'intérieur de nos propres organisations, pour que nous ayons la légitimité et l'autorité sur le sujet lorsque nous cherchons à promouvoir les perspectives de genre aux autres.

Sélectionnez la réponse à chaque question qui décrit la mieux votre organisation (choisissez seulement une réponse – a, b ou c)

| | |
|--|--|
| <p>1. Votre organisation a-t-elle des politiques d'embauche qui s'intéressent au genre?</p> <p>a. Nous n'avons pas une politique d'embauche qui s'adresse au genre.</p> <p>b. Nous avons une politique d'égalité professionnelle à l'embauche pour les candidats males et femelles, pour que personne ne soit discriminé à cause de son sexe.</p> <p>c. Nous avons une politique d'égalité professionnelle que nous publions en même temps que nos offres d'emploi.</p> | <p>2. Quel est l'équilibre hommes/femmes parmi vos employés?</p> <p>a. Nous n'avons pas de femmes parmi nos employés.</p> <p>b. Toutes nos employées sont à des positions subalternes (elles n'ont pas de pouvoir de direction ou de responsabilités).</p> <p>c. L'équilibre hommes/femmes de nos employés reflète celui des personnes avec qui nous travaillons sur nos projets, et des femmes ont des positions de cadre dans notre personnel.</p> |
| <p>3. Dans votre organisation, les hommes et les femmes reçoivent-ils les mêmes salaires pour le même travail en cas d'égalité d'expérience et de formation?</p> <p>a. Nous payons les hommes plus que les femmes pour le même travail.</p> <p>b. Nous ne pensons pas au sexe de la personne lorsque nous déterminons les salaires.</p> <p>c. Nous avons une politique pour nous assurer que les hommes et femmes qui ont la même d'expérience et formation reçoivent le même salaire pour le même travail.</p> | <p>4. Votre organisation a-t-elle des politiques de développement des employés qui prennent en compte le genre?</p> <p>a. Nous n'avons pas de politiques de développement des employés qui prennent en compte le genre.</p> <p>b. Nous avons des politiques en place qui s'assurent que les femmes ont les mêmes possibilités de promotion et de formation que les hommes.</p> <p>c. Nous avons des provisions en place pour congé maternité, et nous avons des politiques en place qui s'assurent que les femmes ont les mêmes possibilités de promotion et de formation que les hommes.</p> |
| <p>5. Votre organisation crée-t-elle un environnement de travail favorable aux femmes?</p> <p>a. Nous ne prenons pas de dispositions spécifiques pour les femmes dans notre travail.</p> <p>b. Nous avons mis en place une des dispositions suivantes: (i) des toilettes spécifiques, (ii) des heures de travail flexibles pour permettre les responsabilités familiales, (iii) les femmes (salarisées ou volontaires) ne préparent/servent pas les plus fréquemment que les hommes.</p> <p>c. Nous avons mis en place toutes les dispositions ci-dessus.</p> | <p>6. Quel est l'équilibre hommes/femmes dans le conseil qui gouverne votre organisation? (NB: "le conseil" parle ici de l'organisme qui gouverne, ou gère votre organisation)</p> <p>a. Moins de 10% des membres de notre conseil sont des femmes.</p> <p>b. Le conseil de notre organisation est à peu près à moitié composé d'hommes et à moitié de femmes parmi ceux qui vont aux régulièrement réunions.</p> <p>c. Des femmes ont (ou ont eu par le passé) des positions de séniorité sur le conseil (par exemple président ou vice-président) et le conseil de notre organisation est au moins à moitié composé de femmes parmi ceux qui vont aux réunions.</p> |

Plan d'action spécial genre

Voici quelques idées de la part de partenaires MRDF pour vous aider à rendre votre organisation et vos activités plus sensibles aux problèmes de genre.

Recruter et gérer votre personnel

- Cherchez à établir un équilibre de genre parmi votre personnel qui reflète les parties prenantes et les bénéficiaires de l'organisation.
- Fixez-vous des objectifs réalisables pour l'inclusion des femmes dans les organismes dirigeantes de votre organisation.
- Incluez les notions de genre dans votre politique d'embauche : des déclarations claires à propos de l'égalité des hommes et des femmes en matière de recrutement, de promotion et de formation ; une politique anti-discrimination (y compris une procédure disciplinaire pour s'occuper des cas de discrimination) ; et des provisions pour les congés maternité.
- Facilitez les congés maternité. Considérez comment gérer au mieux les besoins familiaux avec les besoins de votre organisation.
- Nommez quelqu'un pour s'occuper des problèmes de genre, quelqu'un qui s'y intéresse, peut-être qui a eu une formation spécifique, et qui peut être un point de référence pour vos employés pour vous permettre de toujours prendre en compte les problèmes de genre quand vous planifiez et implémentez vos activités.

“Nous avons une tolérance zéro en cas de stress mental, de harcèlement moral ou physique, d'intimidation ou de toute sorte de pression sur les employées.”

BISAP, Bangladesh

Formation

- Prévoyez une formation sur le genre pour tous vos employés, comprenez-y le développement de définitions claires et comprises par tous de terminologie telle que autonomisation des femmes (cf. la section **Ressources & Sites Internet** page 11 pour plus d'informations)
- Sensibilisez les élus locaux, les dirigeants et ceux qui prennent les décisions à propos des problèmes de genre. Par exemple, vous pourriez inclure les notables locaux dans vos formations au genre ou faire pression sur les dirigeants en faveur des droits des femmes.
- Adoptez un esprit de réflexion et d'apprentissage dans votre organisation; demandez-vous si vos actions établissent une discrimination contre les hommes ou les femmes. Créez des occasions formelles et informelles de discussion au sein de l'organisation sur les notions de genre.

“Nous regroupons les hommes et les femmes pour qu'ils puissent exprimer leurs problèmes et la façon dont ils peuvent être résolus. Si nous n'arrivons pas à obtenir un consensus des deux côtés, nous passons au vote sur le sujet, pour le résoudre immédiatement.”

APDCOMA, Mozambique

Travailler avec les communautés

- Facilitez la participation *significative* des hommes et des femmes de la communauté au sein de votre organisation et au sein des activités de votre projet à tous ses stades. Il se peut que ceci vous oblige à augmenter les capacités de certains ou de mettre en place du soutien supplémentaire pour les permettre de participer, par ex une garderie, des leçons de lecture / d'écriture ou des interprètes lors de réunions.
- Ciblez vos projets spécifiquement envers les femmes. Comme les femmes sont souvent marginalisées, il se peut que vous demandiez expressément seulement aux femmes d'exprimer leurs besoins et de construire votre projet autour de ces besoins ; ou que vous favorisiez les femmes en tant que bénéficiaires du projet. (C)
- Identifiez les modèles de rôle dans votre communauté : impliquez des femmes qui servent d'exemple pour inspirer d'autres femmes à prendre plus de responsabilités et à s'exprimer plus librement.



CWSDS, partenaire de MRDF en Inde travaille spécifiquement avec les groupes de femmes

- Pensez aux mots que vous utilisez, ils convoient des messages subtils – par exemple vous cherchez à employer « animateur/-trice » et non pas « un animateur » ; Une femme président est une présidente ; etc.
- Quand vous envisagez les projets, reconnaissez et identifiez les besoins spécifiques et différents des hommes et des femmes ; prenez en compte les conditions qui peuvent influencer négativement le taux de participation des femmes, cherchez à trouver des façons de surmonter ces obstacles à la participation féminine.
- Prévoyez que les hommes et les femmes travaillent ensemble, pour le bénéfice des hommes et des femmes ensemble.
- Célébrez la journée nationale ou internationale de la femme
- Utilisez des outils de travail qui s'occupent du genre lors des exercices et activités participatifs (cf. pages 6 à 9 pour plus d'idées).

▷ **Nous souhaitons remercier:** AIVO (Niger); ADAC (Mali); AMAPEF (Mali); APDCOMA (Mozambique); BISAP (Bangladesh); EDA (Ethiopie); GSP (Malawi); HITS (Uganda); KWDT (Uganda); YDC (Cameroun).

“A travers diverses discussions, les hommes de notre organisation ont pu beaucoup améliorer leurs attitudes envers les femmes. Ils comprennent maintenant que les femmes sont aussi capables que les hommes et peuvent s'occuper d'entreprises, de bureaux et d'organisations aussi bien que les hommes si on leur donne l'opportunité. Ils ont appris ceci à travers les expériences qu'ils ont eu avec leurs collègues féminines au sein de l'organisation.”
HITS, Uganda

Les activités de Sensibilisation au Genre

Les activités pour intégrer la sensibilisation au genre et l'égalité dans votre ONG et votre travail.

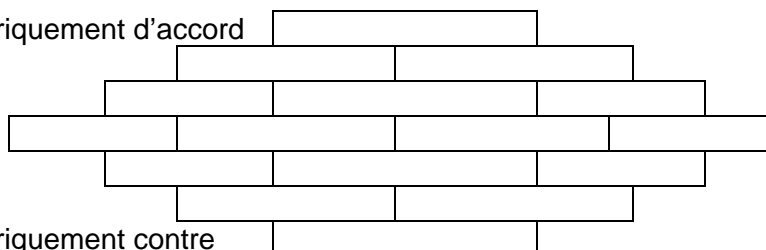
A) Votre organisation

Pour trouver quelle approche générale votre organisation utilise à la question genre, essayer l'activité suivante avec les membres concernés du personnel.

Part 1: Le classement du diamant

1. Copier chacune des 16 phrases sur p.10 sur des cartes séparées (une phrase par carte).
2. Faites assez d'ensembles pour chaque groupe.
3. Assurez-vous clairement d'étiqueter clairement les cartes A, B, C etc. afin qu'elles puissent être facilement identifiées plus tard.
4. Divisez l'équipe en petits groupes de 3 ou 4 et donnez un ensemble de cartes à chaque groupe.
5. Chaque groupe doit exposer les cartes sous forme de diamant par rapport à la façon dont ils sont d'accord (le sommet) ou ne sont pas d'accord (le bas) avec les déclarations.

Je suis catégoriquement d'accord



Je suis catégoriquement contre

6. Lorsque les groupes ont fini, les réunir et traiter des questions suivantes:
 - a) Comment vous êtes vous sentis en faisant cet exercice - est-ce que c'était facile? N.B. ce sont des exemples de vraies déclarations mais ce sont des sur - généralisations. Les gens peuvent trouver difficile d'arriver à un consensus, mais cela fait partie de l'expérience de l'apprentissage. Essayez de les faire laisser les désaccords sur les mots pour discuter les idées.
 - b) Discutez les ressemblances et différences entre l'ordre dont les différents groupes ont classé les déclarations.

Les déclarations ont été prises dans les documents publiés ou les remarques entendues par hasard. Vous pouvez en changer certaines phrases pour qu'elles conviennent à votre contexte mais les déclarations citées ci-dessous, lesquelles reflètent les différentes politiques d'approche à la question genre, doivent toujours être incluses (avec M qui est un point de départ, plutôt qu'une approche en soi, nécessaire pour mettre chacune de ces stratégies en pratique). La façon dont le groupe a organisé leur diamant reflète l'approche à laquelle ils consentent le plus.

Les approches sont :

| <u>Approche</u> | <u>Quelle déclaration convient à l'approche ?</u> |
|-------------------------|---|
| 1. Bien être | K, B |
| 2. Egalité | H, N |
| 3. Anti-pauvreté | F, O |
| 4. Efficacité | E, L |
| 5. Transfert de Pouvoir | G, D |

Partie 2: Les approches politiques (pour les organisations plus expérimentées)

Contactez MRDF pour une activité plus avancée qui vous aide à voir lesquelles parmi ces approches politiques citées votre organisation applique et comment cela définit le type de projets que vous avez choisi d'entreprendre.

B) Votre travail

Si l'égalité des genres est l'objectif principal de votre travail ou seulement un de vos objectifs entre plusieurs autres, elle est vitale pour analyser la dynamique du genre des personnes affectées par les projets que vous commencez. L'analyse du genre n'exige pas les compétences techniques des personnes vivant à l'extérieur de la communauté, excepté en tant que facilitateurs. Toute la connaissance requise pour l'analyse du genre existe parmi les gens dont les vies sont le sujet de l'analyse; ce ne peut pas être transformateur à moins que l'analyse soit faite par les personnes elles-mêmes.

1. Analyse Genre

Plusieurs différents outils pas à pas existent pour l'exécution de l'analyse du genre. Ces outils aident à soulever des questions, analyser l'information, et développer des stratégies pour augmenter la participation des hommes et des femmes dans vos programmes et le bénéfice qu'ils pourraient en tirer.

Vous pouvez analyser :

- Le contexte du développement – *Qu'est ce qui s'améliore? Qu'est ce qui se gâte?*
- Faire un profil des rôles et des tâches – *Qui fait quoi ?*
 - A la maison (la famille)
 - En dehors de la maison (au boulot)
 - Dans la communauté (les associations sociales, culturelles et politiques)
- Accéder et contrôler les ressources et leurs bénéficiaires – *Qui a quoi? Qui a besoin de quoi?*
- Les besoins pratiques par ex. l'eau et la provision alimentaire pour la famille, les besoins stratégiques d'assistance médicale par ex. accès au crédit, la liberté du choix concernant la maternité - *Est-ce que le plan du projet et les résultats organisés sont basés sur une réelle compréhension de ces besoins? Comment est-ce que le projet contribuera à l'autonomisation des hommes et des femmes?*
- Les contraintes culturelles, religieuses, légales et structurelles et les occasions pour l'égalité genre - *Quels groupes sont dans la position la plus désavantagée? Pourquoi? Comment est-ce que le projet fera mieux les choses ?*
- Les actions requises - *que devrait-on faire pour remplir les failles entre les besoins des femmes et des hommes? Que pourrait apporter votre projet?*

“Nous commençons tout d'abord au sein de notre propre organisation, pour que nous puissions ensuite nous adresser au reste du monde.”
APDCOMA, Mozambique

- Est-ce que les suppositions de la planification (par exemple à chaque niveau de la planification de l'organisation ou de la structure logique) reflètent suffisamment les contraintes sur la participation des femmes dans le programme?
- Est-ce que les entrées du projet identifient les opportunités pour la participation des femmes dans la gestion du programme, dans la distribution et la gestion communautaire des marchandises et des services, les changements institutionnels, les opportunités de formation, et dans la gestion des ressources et des avantages? Est-ce que les ressources du projet seront pertinentes et accessibles pour les femmes pauvres en termes de personnel, d'emplacement et d'emploi de temps?

▷ Les questions genre devraient être incorporées dans chaque étape du cycle du projet (identification, organisation, mise en oeuvre, suivi et évaluation) et à chaque niveau de votre travail, sur le terrain (projet sectoriel ou programmatique) et au niveau de la politique organisationnelle (HR, Comité).

▷ 'Les Questions Genre sur le Cycle du Projet' a une liste complète de contrôle. (<http://www.networklearning.org/books/gender.html> ou par e-mail auprès de MRDF).

2. Identification des questions essentielles et développement de la stratégie appropriée

Quand vous avez exécuté votre analyse du genre, vous pouvez identifier les obstacles / les opportunités spécifiques auxquelles les femmes font face dans leur communauté et identifier une stratégie pour accomplir les résultats attendus. Votre stratégie devrait identifier les domaines pour une intervention en faisant usage des opportunités et / ou en trouvant les moyens de vaincre les contraintes.

3. Rapporter les résultats de l'égalité genre

Dans la gestion du progrès, les changements et les résultats accomplis devraient être rapportés contre la stratégie genre que vous avez choisie.

▷ Pour avoir un rapport propre des résultats genres, on devrait réunir les données précises de base (les séparer pour les hommes et les femmes) au début du cycle du projet.

Les outils pour l'analyse genre

Il y a une diversité d'outils, dont beaucoup sont participatifs, que vous pouvez utiliser au moment de l'analyse avec votre personnel ou la communauté. Quelques exemples sont inscrits ci-dessous.

Jeu de Genre ou de Sexe

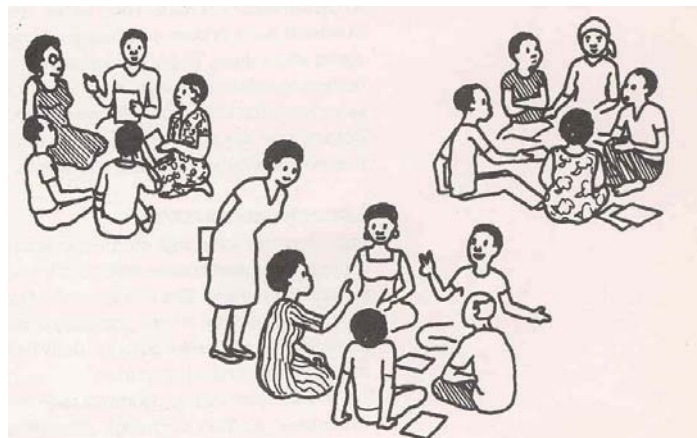
Niveau : Très bas

Pour l'utilisation : Du personnel

Objectif : Explorer la perception

Instructions: Les participants doivent identifier, à partir d'une liste de déclarations, lesquelles sont liées au Sexe, et lesquelles sont liées au genre, par ex. 'Les femmes donnent la vie aux bébés' (déclaration liée au Sexe), 'Les filles sont gentilles, les garçons sont durs' (déclaration liée au genre).

Une liste complète de déclarations est disponible auprès de MRDF



Une journée de 24 heures

Niveau : bas

Pour l'utilisation : Des membres communautaires

Objectif: Voir les rôles et les activités

Instructions: Les participants citent en détail les tâches exécutées par les hommes ou les femmes dans leur communauté ou dans une saison particulière. Vous pouvez susciter de l'intérêt en demandant aux femmes de faire la journée des hommes et vice versa.

N.B. Cette activité provoque une prise de conscience des travaux des hommes et des femmes mais ignore les différences comme des différences d'âge et de classe.

Matrice de l'analyse Genre

Niveau : plus avancé

Pour l'utilisation : Du personnel (et peut-être les membres de la communauté)

Objectif : Faciliter la définition et l'analyse de l'impact du genre d'un projet planifié

Instructions:

OBJECTIFS DU PROJET :

Les Objectifs Genre Déclarés : Votre projet inclue t-il des indices mesurables pour l'acquisition de ses objectifs genre en vue de faciliter le suivi et la post-évaluation?

| CATEGORIES D'ANALYSE par ex. Le travail | Temps | Ressources | Culture |
|---|---|--|---|
| <i>Identifiez ici les changements dans les tâches, le niveau de compétence exigé (capacité ou absence de capacité, éducation formelle, formation) et la capacité du travail (combien de gens et que peuvent-ils faire; est-ce qu'on a besoin d'embaucher les gens ou est-ce que les membres de la maison peuvent le faire?)</i> | <i>Estimer les changements dans le temps qui faut (3 heures, 4 jours, et ainsi de suite) pour l'exécution de la tâche avec le projet ou l'activité.</i> | <i>Prédire les changements dans l'accès au capital (revenu, terre, crédit) comme une conséquence du projet, et l'ampleur du contrôle sur les changements de ressources (plus ou moins) pour chaque niveau d'analyse.</i> | <i>Estimer les changements dans les aspects sociaux de la vie des participants (changements dans les rôles du genre ou du statut) à la suite du projet.</i> |
| Partie prenante 1 | | | |
| Partie prenante 1 | | | |
| Etc. | | | |

D'autres types d'outils d'analyse du genre (tous sont disponibles auprès de MRDF)

- Structure analytique d'Harvard – combine un profil de l'activité à un accès et un profil de contrôle
- Une structure Moser - examine les rôles et les besoins des hommes et des femmes.

Ressources

- <http://www.gdrc.org/gender/> - Le Centre de Recherche du Développement Global sur le Genre (comprenant les Structures de l'Analyse du Genre et plusieurs liens avec Femmes & ressources de Développement sur Internet).
- <http://www.networklearning.org/books/gender.html> - 'Incorporer la question Genre dans votre ONG' – On peut télécharger tout le document (plus une liste de contrôle 'Les questions Genre dans le Cycle du Projet'). Contacter MRDF si vous souhaitez le recevoir par e-mail.
- <http://topics.developmentgateway.org/gender> - L'introduction du développement facilite le partage de connaissance et la collaboration sur les questions de développement, y compris le genre. Les utilisateurs peuvent s'inscrire pour des mises à jours par e-mail des nouvelles ressources sur le site.
- <http://www.eldis.org/gender/> - Eldis partage les informations sur le développement, la politique, la pratique et la recherche. La section Genre du site web offre des documents, des nouvelles, des liens web et des forums. Les utilisateurs peuvent s'inscrire pour des mises à jour gratuits des nouvelles ressources sur le site.
- *Un Guide aux Structures Genre-Analyse*, Candida March, Inès Smyth, Maitrayee Mukhopadhyay (1999), <http://styluspub.com/books/AuthorDetail.aspx?id=6337>
- *La Manuel de Formation Genre d'Oxfam*, Suzanne Williams (1995), <http://styluspub.com/books/BookDetail.aspx?productID=46148>

Les cartes Diamant de classification (pour copier):

| | | |
|---|--|---|
| <p style="text-align: center;">A</p> <p>Un bon projet de développement bénéficiera à la communauté entière qui inclura automatiquement les femmes.</p> | <p style="text-align: center;">B</p> <p>Nous avons l'intention d'aider les plus pauvres. Les femmes pauvres sont désavantagées en particulier, donc on devrait spécialement les aider.</p> | <p style="text-align: center;">C</p> <p>Je suis d'accord que les femmes vivent des moments durs, mais il ne dépend pas de nous de changer la culture.</p> |
| <p style="text-align: center;">D</p> <p>Les femmes trouvent qu'il est souvent difficile de parler en compagnie des hommes. Par conséquent il est important d'imaginer les moyens qui permettront à leurs voix d'être entendues.</p> | <p style="text-align: center;">E</p> <p>Les femmes font la plupart du travail champêtre. Par conséquent elles doivent être impliquées dans tout projet agricole pour la réussite de celui-ci.</p> | <p style="text-align: center;">F</p> <p>Il devrait y avoir un certain aspect de génération de revenu dans tous les plans pour les femmes. Le but devrait être que de tels plans s'autofinancent.</p> |
| <p style="text-align: center;">G</p> <p>Le vrai développement pour les femmes leur permettrait d'avoir le pouvoir de faire des choix significatifs et des changements dans leurs vies.</p> | <p style="text-align: center;">H</p> <p>La politique des opportunités égales et la pratique dans les ONGs du Nord devraient être directement pertinentes et fournir des directives pour les projets que nous dirigeons.</p> | <p style="text-align: center;">I</p> <p>Quand la situation est sérieuse, vous ne pouvez pas vous offrir le temps d'arrêter et de penser aux questions genre.</p> |
| <p style="text-align: center;">J</p> <p>Si une communauté est impliquée dans une libération nationale ou une lutte de classe, alors ce doit être la priorité pour les hommes et les femmes. Se concentrer sur les besoins spécifiques des femmes divise et arrête.</p> | <p style="text-align: center;">K</p> <p>Les femmes, épouses et mères sont responsables de la santé et du bien-être de la famille entière. Par conséquent, nous devrions les aider à aider leur famille.</p> | <p style="text-align: center;">L</p> <p>Tous les aspects de développement affecteront femmes et hommes de façon différente. Par conséquent, nous avons besoin de regarder à tout pour son impact différent sur les hommes et les femmes.</p> |
| <p style="text-align: center;">M</p> <p>Dans chaque culture, les femmes sont subalterne aux hommes. Le but devrait être d'éliminer cette inégalité et subordination.</p> | <p style="text-align: center;">N</p> <p>Si les femmes avaient plus d'éducation, elles pourraient rattraper les hommes pour devenir économiquement indépendantes.</p> | <p style="text-align: center;">O</p> <p>La chose importante est d'aider la plupart des gens dans le besoin, pas seulement les femmes.</p> |

Force à Force est produit par : MRDF, 25 Marylebone Road, Londres NW1 5JR, RU.
 Tel: +44 20 7467 5132 Fax: +44 20 7467 5233 E-mail: S2S@methodistchurch.org.uk
 Web: www.mrdf.org.uk Charity No: 291691