

Stratégie mondiale pour l'égalité des genres 2020-2030 de CRS

DÉCEMBRE 2020



Photo de couverture : Indonésie, photographe : Jennifer Hardy (2016)

©2020 Catholic Relief Services. Tous droits réservés. 21OS-342529

Ce document est protégé par les droits d'auteur et ne peut être reproduit intégralement ou partiellement sans autorisation. Merci de contacter gender@crs.org pour obtenir une autorisation. Toute utilisation équitable en vertu de la loi américaine sur le droit d'auteur doit contenir la citation appropriée et l'attribution à Catholic Relief Services.

Table des matières

Sigles.....	ii
Résumé	1
Introduction.....	4
Pourquoi l'égalité des genres ?	5
L'égalité des genres et CRS.....	7
Cadre conceptuel de l'égalité des genres.....	9
Structure de la stratégie mondiale pour l'égalité des genres 2020-2030 de CRS.....	12
Normes minimales pour l'intégration du genre dans les programmes et les opérations.....	14
Participation des partenaires et normes minimales fondamentales.....	17
Domaines prioritaires	18
Domaine prioritaire 1 : Autonomisation des femmes	18
Domaine prioritaire 2 : Masculinités respectant le principe d'égalité des sexes.....	21
Domaine prioritaire 3 : Autonomisation des adolescentes et des jeunes femmes (10-14 ans et 15-19 ans)	24
Domaine prioritaire 4 : Programmation d'urgence sensible au genre.....	27
Domaine prioritaire 5 : Prévention et atténuation de la violence sexiste	31
Plan de mise en œuvre et suivi de la stratégie d'égalité des genres	34
Annexes	35
Annexe I : Principales définitions	35
Annexe II : Exemples d'approches par domaine prioritaire	40
Annexe III : Ressources additionnelles par domaine prioritaire (dp)	45
Annexe IV : Ressources additionnelles pour le genre et meal	47
Annexe V : Normes minimales de genre.....	48
Références.....	51

Sigles

Agence des États-Unis pour le développement international (USAID)
 Affaires mondiales Canada (AMC)
 Approche transformatrice de la question du genre (ATG)
 Bureau régional de l'Afrique centrale (CARO)
 Bureau régional de l'Afrique de l'Ouest (WARO)
 Cadre socioécologique (CSE)
 Catholic Relief Services (CRS)
 Comité de l'aide au développement (CAD)
 Communautés d'épargne et de crédit interne (SILC)
 Conseiller technique principal (CTP)
 Conseiller technique régional (CTR)
 Développement humain intégral (DHI)
 Domaine prioritaire (DP)
 Femmes, hommes, garçons et filles (FHGF)
 Gender Practitioners Collaborative (GPC)
 Indicateurs sur les bénéficiaires et la prestation de services (IBPS)
 Indice de l'autonomisation des femmes dans l'agriculture (IAFA)
 Institut international de recherche sur les politiques alimentaires (IFPRI)
 Instrument d'évaluation globale des capacités organisationnelles (IEGCO)
 Mariage précoce et forcé des enfants (MPFE)
 Ministère du Développement international du Royaume-Uni (DFID)
 Ne pas nuire (NPN)
 Niveau de l'effort (NdE)
 Objectifs de développement durable (ODD)
 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)
 Plan d'action sur le genre (PAG)
 Planification annuelle des programmes (PAP)
 Point focal pour le genre (PFG)
 Programmes de pays (PP)
 Qualité des programmes (QP)
 Suivi, évaluation, responsabilisation et apprentissage (MEAL)

Résumé

Fondé sur la doctrine sociale de l'Église catholique, le cadre du développement humain intégré (DHI) de CRS place la dignité de tout être humain — masculin ou féminin — au centre de tout ce que nous faisons. Il souligne qu'il est important de répondre aux besoins, vulnérabilités et risques spécifiques des femmes, des hommes, des garçons et des filles (FHFG) ainsi qu'aux inégalités de genre dans les systèmes, les structures et l'accès aux actifs. Le DHI reconnaît que le bien-être personnel et la véritable égalité ne peuvent être assurés que dans le contexte de relations justes et pacifiques. De même, CRS reconnaît que les inégalités de genre ont un impact déterminant et qu'elles recoupent les tendances de la pauvreté, de la vulnérabilité et de l'injustice — domaines clés dans lesquels l'organisation œuvre pour un changement transformationnel. Cependant, si les rôles, les normes et la dynamique de genre ne sont pas pris en compte au sein des ménages, des communautés et de nos propres équipes, nous privons nos projets de possibilités de maximiser l'impact et nous risquons même d'aggraver les inégalités actuelles. **La lutte systématique contre les inégalités de genre, tant en interne qu'au sein des communautés où nous œuvrons, est essentielle à la réalisation du DHI et aux aspirations de la stratégie institutionnelle de CRS : Vision 2030.**

La Stratégie mondiale pour l'égalité des genres 2020-2030 réaffirme la volonté de CRS de placer l'égalité des genres au cœur de sa mission et renouvelle son engagement en faveur du DHI. La stratégie pour l'égalité des genres 2020-2030 :

- énonce comment l'engagement en faveur de l'égalité des genres est **au cœur des principes de la doctrine sociale de l'Église catholique, du développement humain intégral, de l'équité sociale et de l'inclusion**, tels qu'ils sont énoncés dans la stratégie « Vision 2030 » de CRS :
- apporte **une clarté conceptuelle pour l'égalité entre les genres** en tant que fondement et composante essentielle pour que CRS puisse atteindre les objectifs de développement international et d'intervention humanitaire, et pour appuyer la mise en œuvre de la stratégie institutionnelle et sectorielle ;
- définit les **normes minimales et les domaines prioritaires** (DP), alignés sur les meilleures pratiques et les tendances mondiales, pour assurer que l'équité entre les genres soit abordée avec sérieux et cohérence dans nos programmes et notre culture institutionnelle ;
- et fournit **une formulation, des outils et des principes directeurs communs** pour que les programmes de pays mettent en œuvre des approches, des projets et des initiatives internes qui transforment de façon positive les relations entre les genres.

L'objectif de la Stratégie mondiale pour l'égalité des genres 2020-2030 de CRS est de **contribuer à la réalisation du développement humain intégral en favorisant l'égalité des genres pour les FHFG, tant au sein de notre organisation que dans l'ensemble de nos programmes et initiatives de plaidoyer**. L'égalité est définie comme un état où les FHFG ont les mêmes chances et les mêmes droits, rendus possibles par le partage équitable des rôles, des responsabilités et des charges de travail, l'influence dans les processus décisionnels, ainsi que l'accès aux ressources, aux actifs et aux services et leur contrôle. L'égalité des genres ne signifie pas que les FHFG deviennent identiques, mais que leurs possibilités et leurs chances de réussir dans la vie sont égales et que les différences qui existent effectivement entre eux en termes de talents, de compétences, d'intérêts, d'idées, etc. sont reconnues de valeur égale.

Cet objectif stratégique est basé sur un [cadre conceptuel de l'égalité des genres](#) qui met en évidence l'interaction de domaines clés ayant un impact sur l'égalité entre les genres.

La stratégie adopte une **approche intersectionnelle**, qui reconnaît que d'autres facteurs contribuant à la marginalisation (notamment l'âge, la race ou l'origine ethnique, la classe socioéconomique, la géographie, l'état de santé et les capacités) se conjuguent aux inégalités de genre et les renforcent. La façon dont CRS conceptualise l'égalité entre les genres correspond également au cadre socioécologique, qui prend en compte l'échange entre l'environnement individuel, interpersonnel, communautaire, institutionnel et politique pour favoriser le changement social et de comportement nécessaire à des résultats transformationnels.

La Stratégie mondiale pour l'égalité des genres 2020-2030 a été conçue en tenant compte de la nécessité pour CRS de renforcer l'inclusion du genre à tous les niveaux de la programmation et dans l'ensemble de l'organisation, afin d'atteindre la transformation à l'échelle que nous recherchons. Le contenu de la stratégie commence par un aperçu des [normes minimales de CRS en matière d'intégration du genre dans les programmes et les opérations](#)¹. Les normes minimales décrivent les engagements que l'organisation doit prendre pour respecter une norme minimale de sensibilité au genre dans les processus organisationnels et programmatiques.

Les normes minimales sous-tendent cinq **domaines prioritaires** (DP) additionnels. Le but de ces DP est de contribuer de manière substantielle au travail de CRS en faveur de l'égalité des genres et de fournir des cadres pour aider le personnel à élaborer ou à mettre en œuvre les projets. Tous les DP contribuent de différentes façons à différents domaines de l'égalité des genres mis en évidence dans notre [cadre conceptuel de l'égalité des genres](#). Chaque DP comprend un énoncé d'objectif, des résultats, des indicateurs représentatifs, ainsi que des approches et des questions d'apprentissage. Les PP ou les équipes de projet ne sont pas censés mettre en œuvre chaque DP. Les DP ont plutôt pour but d'aider le personnel de CRS à concevoir de manière stratégique de nouveaux projets ou à définir des priorités programmatiques ou opérationnelles et à tirer des enseignements. Ce sont aussi des domaines autour desquels CRS peut accumuler des éléments et renforcer ses approches programmatiques. Les DP sont les suivants :

- [DP 1 : Autonomisation des femmes](#)
- [DP 2 : Masculinités respectant le principe d'égalité des genres](#)
- [DP 3 : Autonomisation des adolescentes et des jeunes femmes](#)
- [DP 4 : Programmation d'urgence sensible au genre](#)
- [DP 5 : Prévention et atténuation de la violence sexiste](#)

Un plan de mise en œuvre de la Stratégie mondiale pour l'égalité des genres offrira un choix de mesures à prendre pour aider les programmes de pays et les régions à élaborer leurs propres plans d'action quinquennaux sur le genre (PAG) spécifiques au contexte. Dans les PAG, les dirigeants du siège, des régions et des PP de CRS s'engageront à trouver et mettre en œuvre des initiatives et des activités clés qui appuient le déploiement des [normes minimales en matière d'intégration du genre](#) et les progrès programmatiques dans les cinq domaines prioritaires (DP), selon le cas.

¹ Normes minimales pour l'intégration des genres <http://genderstandards.org/standards/>.

Le plan de mise en œuvre de la stratégie pour l'égalité des genres mettra l'accent sur la création de bons systèmes de gestion des savoirs pour partager les ressources et les outils et pour définir et mettre en œuvre un certain nombre de mesures prioritaires pour combler les principales lacunes dans les capacités, l'expérience ou les outils nécessaires pour chacun des DP.

La stratégie sera évaluée et ajustée tout au long de la période de mise en œuvre pour incorporer l'apprentissage permanent ainsi que les événements imprévus tels que la pandémie actuelle de COVID-19, qui devrait avoir d'importants effets de genre sur les ménages et les communautés où opère CRS pendant un certain temps encore. Un examen approfondi de la stratégie est prévu après cinq ans de mise en œuvre. Nous resterons comptables de cette stratégie et de nos partenaires avec lesquels nous travaillons, des personnes que nous servons et des donateurs qui nous soutiennent. Chaque pas en avant fournira une nouvelle direction, un nouveau paysage, de nouveaux succès et défis, et de nouvelles possibilités d'apprentissage, d'action et de changement transformateur.

Introduction

Ce document décrit la nouvelle stratégie mondiale de CRS pour une programmation sensible au genre dans nos activités de secours d'urgence et de développement partout dans le monde. La stratégie reflète les valeurs de CRS, à savoir la doctrine sociale de l'Église catholique et le développement humain intégral, et s'appuie sur l'aspiration de la stratégie Vision 2030 de l'organisation visant à placer la dignité de la personne humaine au centre de notre action. La stratégie répond également aux défis et au quotidien des femmes et des hommes dans les pays où opère CRS et à la masse de données probantes de plus en plus importante montrant que l'égalité des genres est essentielle pour la dignité humaine, des relations justes et la réalisation d'objectifs de développement durable dans tous les secteurs.

La stratégie pour l'égalité des genres 2020-2030 de CRS, qui s'appuie sur une précédente stratégie quinquennale, a été élaborée par un groupe de travail composé de membres du personnel au siège et dans les programmes régionaux et de pays sur le terrain. Ce processus comportait une analyse du contexte, des consultations avec le personnel des programmes et des opérations et les enseignements tirés par les partenaires et les organisations homologues de CRS². La stratégie pour l'égalité des genres 2020-2030 :

- énonce comment l'engagement en faveur de l'égalité des genres est **au cœur des principes de la doctrine sociale de l'Église catholique, du développement humain intégral, de l'équité sociale et de l'inclusion**, tels qu'ils sont énoncés dans la stratégie « Vision 2030 » de CRS ;
- apporte **une clarté conceptuelle pour l'égalité entre les genres** en tant que fondement et composante essentielle pour que CRS puisse atteindre les objectifs de développement international et d'intervention humanitaire, et pour appuyer la mise en œuvre et stratégie institutionnelle et sectorielle ;
- définit **les normes minimales et les domaines prioritaires** (DP), alignés sur la doctrine sociale de l'Église catholique, les meilleures pratiques et les tendances mondiales, pour assurer que l'équité entre les genres soit abordée de manière cohérente dans nos programmes et notre culture institutionnelle ; et
- fournit **une formulation, des outils et des cadres communs** pour que les programmes de pays mettent en œuvre des approches, des projets et des initiatives internes qui transforment de façon positive les relations entre les genres.

L'objectif de la Stratégie mondiale pour l'égalité des genres 2020-2030 de CRS est de **contribuer au développement humain intégral en favorisant l'égalité des genres pour les FHFG tant au sein de notre organisation que dans l'ensemble de nos programmes et initiatives de plaidoyer**. L'égalité est définie comme un état où les FHFG ont les mêmes chances et les mêmes droits, rendus possibles par le partage équitable des avantages, des rôles, des responsabilités et des charges de travail, l'influence dans les processus décisionnels, et l'accès aux ressources, aux actifs et aux services et leur contrôle. L'égalité des genres ne signifie pas que les femmes, hommes, les filles et les garçons deviennent identiques, mais que leurs possibilités et leurs chances de réussir dans la vie sont égales et que les différences qui existent effectivement entre leurs talents, aptitudes, intérêts, idées, etc. sont reconnues de valeur égale.

² Les comptes-rendus de ces consultations sont disponibles sur simple demande.

POURQUOI L'ÉGALITÉ DES GENRES ?

Les inégalités de genre existent dans tous les pays dans lesquels CRS mène son action. Les femmes et les filles sont plus susceptibles d'être tenues à l'écart des processus politiques et des systèmes de marché, de supporter la charge du VIH/sida, de l'insécurité alimentaire et du changement climatique, et d'être victimes de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste. Les jeunes femmes représentent trois jeunes sur quatre dans le monde qui ne sont pas scolarisés, en formation ou au travail. Partout dans le monde, les femmes et les filles sont accablées de manière disproportionnée par des activités de soins non rémunérées, s'occupant de deux fois et demie plus de tâches de soins et de travaux domestiques non rémunérées que leurs homologues masculins.

L'écart salarial femmes-hommes mondial s'établit à 23 %. Les hommes et les garçons sont eux aussi touchés par les inégalités de genre. La masculinité et les normes liées au genre jouent un rôle dans l'engagement des jeunes hommes dans les conflits armés et la violence. Dans certains contextes, les facteurs influençant les notions de masculinité et de féminité, ainsi que la manière dont les rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes sont définis dans les sociétés, ont un immense impact sur la prise de risque des hommes et sur les comportements favorisant la santé. Les inégalités de genre privent les familles et l'ensemble de la société des avantages d'un monde où les genres sont plus égaux.

Dans le même temps, les données montrent que les programmes sont plus efficaces et plus durables et qu'ils ont un plus grand impact quand les inégalités de genre sont combattues (voir [Le bien-fondé de l'égalité des genres](#)). Ce fait est largement reconnu aussi bien par les donateurs que les organisations homologues.

Enfin, l'égalité des genres est l'un³ des 17 objectifs de développement durable des Nations Unies et largement reconnu comme faisant partie intégrante de toutes les dimensions du développement inclusif et durable.

Pour parvenir à de bons résultats en matière d'égalité des genres, les **organisations homologues** et la **communauté des donateurs** conviennent de la nécessité de financement et d'investissements adéquats et durables. Dans le Programme de développement durable de 2030, les parties prenantes se sont engagées à œuvrer « pour une augmentation significative des investissements afin de combler l'écart entre les genres ». Cet engagement peut s'observer dans l'évolution récente des tendances du financement. Par exemple, en 2016-2017, les membres du Comité d'aide au développement (CAD) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont ciblé en moyenne 44,8 milliards d'USD par an, correspondant à 38 % de leur aide bilatérale distribuable, en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes en tant qu'objectif significatif (secondaire) ou principal (primaire). L'État américain⁴ contribue 21 % de son aide distribuable à des programmes ayant des objectifs primaires ou secondaires en matière pour d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes.

³ L'ODD 5 vise à « réaliser l'égalité des genres et autonomiser toutes les femmes et les filles ».

⁴ L'USAID, principal donateur institutionnel de CRS, a mis en place de fermes politiques internes en faveur de l'intégration du genre, comme le montre sa [Gender Equality and Female Empowerment Policy](#) (politique relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes), ainsi que le chapitre 205 de l'[Automated Directives System \(ADS\), Integrating Gender Equality and Female Empowerment in USAID's Program Cycle](#) (Intégration de l'égalité des genres et autonomisation des femmes dans le cycle de programme de l'USAID).

LE BIEN-FONDÉ DE L'ÉGALITÉ DES GENRES

Comblant les écarts de genre mène à plus de productivité et de croissance

- Si les femmes avaient le même accès aux ressources productives que leurs homologues masculins, elles pourraient augmenter le rendement des exploitations individuelles de 20 % à 30 % et la production agricole totale des pays en développement de 2,5 % à 4 %, réduisant ainsi de 17 % le nombre de personnes souffrant de la faim dans le monde.
- Si les femmes avaient le même rôle sur le marché du travail que les hommes, on estime que jusqu'à 28 000 milliards d'USD (26 %) pourraient être ajoutés au PIB mondial en 2025.
- En Europe, la réduction de l'écart entre l'emploi des hommes et celui des femmes a représenté un quart de la croissance annuelle du PIB depuis 1995.

L'autonomisation des femmes profite à tout le monde : aux familles, aux communautés et aux économies

- Lorsque les femmes ont les moyens d'accroître leur influence sur les décisions économiques, leurs familles consacrent une plus grande part de leurs revenus à la nourriture, à la santé, à l'éducation, ainsi qu'aux vêtements et à la nutrition des enfants.
- Au cours des cinq dernières années, les États de l'Inde qui comptent le plus grand pourcentage de femmes sur le marché du travail ont connu la croissance la plus rapide et les plus fortes réductions de pauvreté.
- Au Bangladesh, les femmes ayant participé à des interventions d'autonomisation visant à les aider à lutter contre le harcèlement et à élargir leurs horizons de décision à la consommation alimentaire et aux dépenses du ménage étaient moins susceptibles d'avoir des enfants souffrant d'un retard de croissance que les femmes qui n'avaient bénéficié que d'interventions nutritionnelles, comme une distribution régulière de rations alimentaires.
- Les femmes en politique accordent la priorité aux biens et services publics qui profitent à toute la communauté et lorsque les femmes sont à la table des négociations, les accords de paix ont 35 % plus de chance de durer.

Agir sur la dynamique de genre au sein des ménages améliore les résultats en matière de santé et de nutrition

- Les programmes faisant participer les hommes dans les initiatives de santé maternelle et infantile ont permis des améliorations sur le plan sanitaire pour les femmes et les enfants en améliorant la présence de personnel qualifié pendant les accouchements, en accroissant le recours aux soins postnatals et en favorisant l'allaitement maternel exclusif.
- La participation masculine aux programmes de santé et de nutrition a également entraîné une plus grande communication au sein des couples, une diminution de la charge de travail maternelle, ainsi qu'une amélioration de la nutrition et du repos maternels pendant la grossesse.

La diversité des membres du personnel et de la direction donne de meilleurs résultats

- Parmi les sociétés figurant dans le classement Fortune 500, celles qui ont la plus forte représentation des femmes au sein de leur conseil d'administration étaient en moyenne plus rentables et plus efficaces que celles qui ont le plus bas niveau. Pour les entreprises comptant au moins trois femmes dans leur conseil d'administration, le rendement des capitaux propres est supérieur de 83 %, le rendement des ventes est supérieur de 73 % et le rendement du capital investi est supérieur de 112 % à celui des entreprises comptant moins de trois administratrices.
- Les entreprises qui ont la plus grande diversité hommes-femmes parmi les cadres dirigeants surpassent la moyenne de leur secteur avec un retour sur investissement supérieur de 10 % et une croissance du cours des actions supérieure de 170 %.

Selon les recherches menées par le Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale, la diversité du personnel améliore l'efficacité et l'efficience des organisations en les rendant mieux à même de :

- répondre à l'évolution démographique de la main-d'œuvre, y compris une plus grande participation des femmes et des membres d'autres groupes sous-représentés ;
- renforcer les modes de travail collaboratifs en accentuant l'interdépendance, les partenariats et les alliances ;
- accroître l'innovation, la créativité et la résolution de problèmes en appuyant des équipes multiculturelles et multidisciplinaires ;
- promouvoir la justice sociale et l'égalité, qui sont les valeurs fondamentales de CRS ;
- améliorer le maintien en poste du personnel hautement qualifié en offrant des expériences de travail progressives et satisfaisantes ; et
- exceller dans la performance et la réputation en modélisant le lieu de travail de l'avenir, et en utilisant de nouveaux réseaux de savoir donnant un accès plus large aux clients, aux bénéficiaires et aux donateurs.



Ghana
Photographe : Jake Lyell (2016)

L'ÉGALITÉ DES GENRES ET CRS

CRS reconnaît que les inégalités de genre ont un impact déterminant et qu'elles recoupent les tendances de la pauvreté, de la vulnérabilité et de l'injustice — domaines clés dans lesquels l'organisation œuvre pour un changement transformationnel. CRS sait également que si les rôles, les normes et la dynamique de genre ne sont pas pris en compte, les projets risquent de manquer des occasions de maximiser l'impact, voire d'accroître les inégalités de genre existantes. *CRS maximisera la performance et l'impact dans ses aspirations vers le développement humain intégral et ses groupes d'objectifs⁵ quand les inégalités de genre seront systématiquement examinées aussi bien en interne que dans les communautés où nous travaillons.*

INTÉGRATION DU GENRE

Implique de relever et d'examiner les différences, les inégalités et les possibilités entre les genres au niveau des activités de conception, de mise en œuvre et de suivi, évaluation, responsabilisation et apprentissage (MEAL) des projets. CRS utilise trois grandes catégories d'intégration du genre : neutre (insensible) au regard du genre, sensible au genre et transformateur de la question du genre. Des définitions plus détaillées figurent à l'annexe II. **CRS s'engage à un minimum de programmation sensible au genre pour s'assurer que ses programmes sont efficaces et respectent le principe consistant à « ne pas nuire ». Toutefois, quand il y a lieu, nous nous efforçons d'obtenir des résultats transformateurs de la question du genre, car c'est là que nous maximisons l'impact, la durabilité et le DHI.**

⁵ **Objectif 1** : Hommes et femmes vivent dans des sociétés justes et pacifiques ;
Objectif 2 : Hommes et femmes survivent et prospèrent face aux catastrophes ;
Objectif 3 : Hommes et femmes ont des moyens de subsistance dignes et résilients dans des paysages florissants ;
Objectif 4 : Tous les enfants réalisent pleinement leur potentiel de santé et de développement dans un milieu familial sûr et enrichissant ;
Objectif 5 : Tous les jeunes sont dotés des moyens de s'épanouir.

Le cadre du DHI de CRS régit la manière dont les approches de CRS favorisent l'égalité des genres⁶. Le DHI place la dignité de tout être humain, féminin ou masculin, au centre de tout ce que nous faisons. Il repose sur l'idée que le développement humain est global et multidimensionnel et que le bien-être personnel et la véritable égalité entre les personnes ne peuvent être atteints que dans le contexte de relations justes et pacifiques. Dans une perspective de genre, le DHI souligne l'importance de répondre aux besoins, aux vulnérabilités et aux risques spécifiques des femmes, des hommes, des garçons et des filles (FHGF), de même qu'aux inégalités de genre dans les systèmes et les structures, ainsi qu'à la disponibilité des actifs et leur accès. Le cadre du DHI s'exprime dans le cadre conceptuel de l'égalité des genres présenté à la figure 1 (page 9).

L'accent mis sur l'équité et l'inclusion dans les systèmes et les structures internes concorde non seulement avec les valeurs institutionnelles de CRS et le DHI, mais aussi avec les meilleures pratiques du secteur. Nos systèmes et nos structures doivent créer un environnement de travail accueillant, favorable et sûr pour le personnel féminin et masculin à tous les niveaux afin de refléter les valeurs de notre organisation. Le personnel féminin doit voir un chemin vers de multiples possibilités d'accéder à des postes clés au sein de l'organisation, et nos programmes et partenaires doivent être prêts à donner de manière équitable aux femmes et aux hommes les moyens de contribuer à la réalisation de leur plein potentiel.

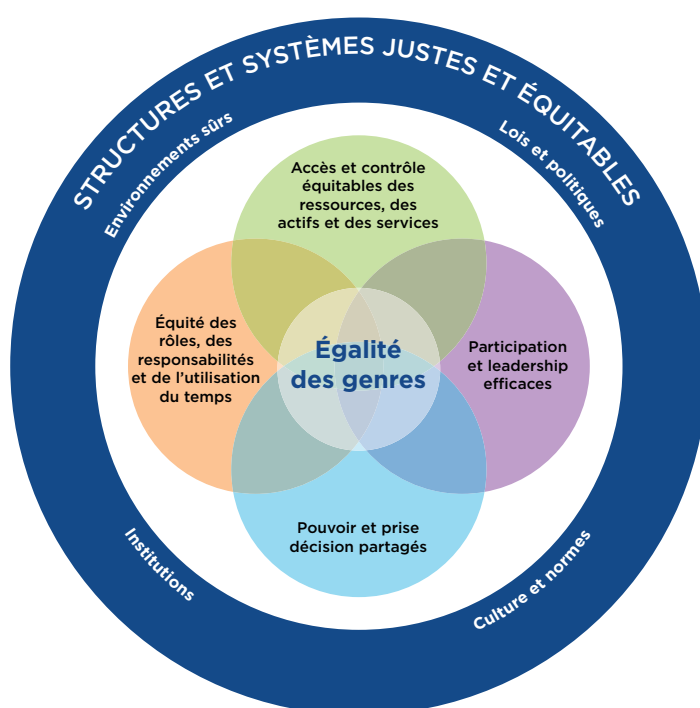
DÉVELOPPEMENT HUMAIN INTÉGRAL (DHI) ET GENRE

- Accroître la disponibilité des **actifs** pour les femmes et les filles.
- Réformer **les systèmes et les structures** pour protéger les droits des femmes et des filles.
- **Influer sur l'accès** à des solutions durables pour l'égalité entre les genres.
- Identifier **les vulnérabilités et les risques** pour les moyens de subsistance des FHGF.
- Associer les FHGF aux **réponses stratégiques**.
- **Solliciter la rétroaction** des HGF pour recenser les différentes contraintes et possibilités et surveiller les progrès.
- Examiner les besoins et les possibilités spécifiques des FHGF pour être sûr d'obtenir les résultats les plus efficaces et les plus durables **en matière de développement**.

⁶ La formation de CRS « [CRS Learns Gender Foundations](#) » sur CRS Learns explique brièvement comment le DHI peut être envisagé dans une perspective de genre.

Cadre conceptuel de l'égalité des genres

La stratégie utilise un cadre conceptuel de l'égalité des genres, qui s'appuie sur le cadre du DHI de CRS, pour mettre en évidence l'interaction de domaines clés ayant un impact sur l'égalité entre les genres. Ce cadre postule que l'égalité des genres est un objectif important en soi et qu'elle sera assurée quand l'équité règnera dans les domaines critiques expliqués ci-dessous⁷.



La stratégie utilise un cadre conceptuel de l'égalité des genres, qui s'appuie sur le cadre du DHI de CRS, pour mettre en évidence l'interaction de domaines clés ayant un impact sur l'égalité entre les genres. Ce cadre postule que l'égalité des genres est un objectif important en soi et qu'elle sera assurée quand l'équité règnera dans les domaines critiques expliqués ci-dessous⁷.

Plus précisément, pour établir **l'égalité des genres**, les FHGF de tous âges et de toutes capacités doivent avoir le soutien de **structures et de systèmes justes et équitables** qui permettent **1) un accès équitable aux ressources, aux biens et aux services et un contrôle équitable de ces ressources ; 2) une participation et un leadership efficaces ; 3) un pouvoir et une prise de décision partagés ; et 4) des rôles, des responsabilités, une charge de travail et une utilisation du temps équitables**. Ces domaines sont souvent interconnectés.

⁷ Les expressions « égalité des genres » et « équité des genres » sont parfois utilisées de manière interchangeable, mais elles expriment des concepts différents. L'égalité des genres désigne un état où les hommes et les femmes ont les mêmes droits, les mêmes chances et le même accès aux services, etc. Alors que l'équité des genres fait référence au *fait d'être* juste envers les hommes et les femmes compte tenu des différences de vulnérabilité et des handicaps historiques et sociaux. Pour garantir une approche équitable, des mesures doivent souvent être prises pour compenser les handicaps historiques ou sociaux qui empêchent les FHGF d'avoir des chances égales dans la vie. **En somme, l'égalité des genres est notre objectif final et l'équité est le moyen d'y parvenir.**

Le cadre conceptuel de l'égalité des genres reconnaît que les systèmes et les structures que nous opérons sont essentiels à la réalisation des autres domaines. La création d'un environnement favorable dans le contexte de systèmes justes et équitables inclut des activités à plusieurs niveaux qui favorisent la sécurité de tous, des lois et des politiques justes qui fondent l'égalité des droits pour tous les membres de la société, des institutions fortes et équitables et des normes culturelles et sociétales qui respectent et promeuvent l'égalité, la liberté et la dignité de tous.

Bien qu'il soit possible d'obtenir des résultats dans les autres domaines au sein de structures et de systèmes injustes, le changement sera probablement difficile à maintenir.

L'accès et le contrôle équitables des ressources, des actifs et des services sont essentiels à l'atteinte de l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes. L'égalité des genres dans la distribution et l'accès aux ressources a des effets multiplicateurs positifs pour toute une série d'objectifs clés de développement, y compris la réduction de la pauvreté et le bien-être des enfants.

Dans de nombreux contextes où opère CRS, les femmes et les filles sont particulièrement lésées en matière d'accès aux services (par exemple, les institutions financières du secteur structuré, les services de vulgarisation agricole). Toutefois, assurer des niveaux d'accès plus équitables aux services ne contribuera qu'en partie à l'égalité des genres. Les équipes de programmation doivent également examiner les niveaux de **contrôle** ou **la capacité de prendre des décisions sur l'utilisation de tels ou tels ressources, informations ou actifs**. Par exemple, un projet peut s'efforcer d'accroître l'accès des femmes au revenu par de petits projets générateurs de revenus, mais s'il ne tient pas compte du contrôle (ou de la capacité des femmes à décider de son utilisation) de ce revenu, le projet risque de ne pas progresser vers ses objectifs déclarés. De nombreux programmes influent sur les niveaux d'accès des femmes et des filles, mais n'obtiennent que des changements nominaux dans les niveaux de leur contrôle ou de leur pouvoir décisionnel sur ces actifs et ressources.

De même, les femmes et les filles n'ont aucun **pouvoir de décision** par rapport aux hommes (et aux garçons) dans plusieurs domaines. Dans toutes les sociétés, il existe de nombreux exemples de contrôle inégal sur la prise de décision, de la façon de dépenser les revenus gagnés par les femmes ou la famille à ce qu'une famille devrait produire, vendre ou acheter. Dans le domaine de la santé et de la nutrition, en particulier en ce qui concerne les jeunes enfants (les plus vulnérables à la malnutrition), une mère peut être responsable des soins et de l'alimentation de l'enfant, mais un partenaire ou un membre de la famille a le pouvoir de décision finale sur la façon dont la production agricole du ménage est gérée ou quant à la question de savoir si l'argent peut être dépensé pour acheter des aliments nutritifs ou pour recourir à des services de santé. Les modes de pouvoir et de prise de décisions des ménages sont étroitement liés aux niveaux d'accès et de contrôle. Dans certains cas, nous savons qu'une augmentation de l'accès à des actifs importants peut donner aux femmes un plus grand pouvoir de décision au sein du ménage. Une femme employée et éduquée a une liberté de choix bien plus grande en matière de mariage, d'acceptation du mariage, d'acceptation de la violence, etc., ce qui a des effets directs sur son bien-être et celui de sa famille.

En outre, les femmes et les filles sont généralement confrontées à des inégalités dans les domaines de **la participation et du leadership**, en particulier en ce qui concerne les fonctions de décision ou de leadership dans les forums publics et les entités de gouvernance. Les lois, les règles et les pratiques discriminatoires empêchent les femmes et les filles d'aller de l'avant, tout comme les limites à l'éducation et au revenu.

Les rôles, les responsabilités et l'utilisation du temps font référence aux rôles socialement acceptés tant pour les hommes que pour les femmes et aux iniquités qui surviennent quand ces rôles sont déséquilibrés. À l'échelle mondiale, les femmes tendent à avoir beaucoup plus de rôles et de responsabilités que les hommes, en particulier en

ce qui concerne le travail ménager et reproductif. Ce déséquilibre prive les femmes et les filles des moyens de tirer pleinement parti des possibilités en matière économique, d'éducation et de gouvernance, contribuant ainsi à leur marginalisation et à leur statut de subordination. Partout dans le monde, la plupart des femmes jouent trois rôles essentiels : la reproduction (ménage, travail de soins), la production (pour l'alimentation ou le revenu) et les rôles communautaires.

Ces rôles multiples entraînent une lourde **charge en temps** pour les femmes et sont très difficiles à remplir adéquatement pour les femmes (et les filles), ce qui entraîne des problèmes de santé, du stress et des conflits au sein du ménage. Le manque de temps libre a des répercussions sur la capacité des femmes à **participer ou à diriger** efficacement dans d'autres domaines de la vie et peut rendre difficile l'investissement dans l'accumulation des actifs afin de changer les modèles d'accès et de pouvoir au sein du ménage.

CRS reconnaît que les inégalités de genre ne peuvent pas être comprises et efficacement combattues en faisant abstraction de toutes les autres formes de vulnérabilité. Par conséquent, toute utilisation du cadre conceptuel doit également aborder l'analyse des modèles dans chacun des domaines en mettant l'accent sur l'intersectionnalité. L'intersectionnalité fait référence à la façon dont plusieurs formes de discrimination (fondées sur le sexe, la race, l'origine ethnique, le handicap, la classe socioéconomique, etc.) se chevauchent et interagissent entre elles et comment ces vulnérabilités concourantes déterminent la façon dont différentes personnes et différents groupes sont victimes de discrimination.

Outre le [cadre conceptuel de l'égalité des genres](#), la stratégie pour l'égalité des genres s'appuie sur le cadre socioécologique (CSE). Une programmation véritablement transformatrice exige de travailler aux différents niveaux du CSE, qui se renforcent mutuellement (voir le tableau 1), ce qui permet généralement de comprendre les interrelations dynamiques entre divers facteurs personnels et environnementaux. En plus d'aider à clarifier ces facteurs, le CSE suggère également que, pour travailler à l'égalité des genres, il est nécessaire d'agir à plusieurs niveaux. Les données montrent en effet que travailler simultanément à différents niveaux est plus efficace que de se concentrer sur des interventions à un seul niveau. Il apparaît de plus en plus clairement que les programmes multisectoriels informés par le CSE contribuent avec beaucoup plus de succès à l'obtention de résultats en matière d'égalité des genres que les approches qui se concentrent uniquement sur le niveau individuel.

Tableau 1. Description des niveaux du cadre socioécologique (CSE)

NIVEAU DU CADRE SOCIOÉCOLOGIQUE (CSE)	DESCRIPTION
Individu	Facteurs biologiques et d'histoire personnelle tels que l'âge, l'éducation, l'identité religieuse ou ethnique, le revenu et la santé, ainsi que les savoirs, les attitudes, les croyances, les perceptions et les comportements individuels.
Relations	Réseaux sociaux formels (et informels) et systèmes de soutien social qui peuvent influencer le comportement des individus, y compris la famille, les partenaires intimes, les amis, les chefs religieux, les pairs, etc.
Communauté	Contextes communautaires dans lesquels se produisent des relations et des interactions sociales, comme les écoles, les quartiers, les lieux de travail, les organisations confessionnelles, les associations communautaires, etc.
Société/Systèmes	Les politiques économiques et sociales aux niveaux national, régional ou local et les structures et normes socioculturelles, les modèles et la disponibilité des ressources ayant un impact sur l'égalité des genres (comme l'existence de lois relatives au régime foncier des femmes ou à l'âge légal du mariage) ou les croyances culturelles communautaires et les normes liées au genre.

Structure de la Stratégie mondiale pour l'égalité des genres 2020-2030 de CRS

Le contenu de la stratégie commence par une présentation des **normes minimales de CRS en matière d'intégration du genre** dans les programmes et les opérations. Ces normes minimales fixent un niveau minimal de qualité suffisamment large pour que le siège, les régions, les PP, les unités ou les projets puissent définir ce qui est approprié compte tenu de leur contexte. Toutes les équipes doivent respecter ces normes afin d'atteindre un niveau minimum de sensibilité au genre et pour assurer que nos approches, tant internes qu'externes, ne nuisent pas.

Les normes minimales sous-tendent cinq **domaines prioritaires (DP)**. Ces DP visent à contribuer de manière substantielle aux efforts de CRS en faveur de l'égalité des genres. **Ils ont été choisis à partir des commentaires formulés à propos de la stratégie précédente, des tendances mondiales actuelles des inégalités de genre, de l'actuel portefeuille de programmation de CRS, des tendances du financement des donateurs, des lacunes dans les capacités et de la façon dont l'organisation conceptualise l'égalité des genres.** Chaque DP est défini par un énoncé d'objectif et inclut des résultats intermédiaires et à long terme.

Les DP fournissent un cadre au personnel de CRS pour élaborer de nouveaux projets/programmes ou planifier la mise en œuvre des projets en cours. Ils sont également un point de ralliement autour duquel nous pouvons mieux coordonner et comparer les approches et apprendre les uns des autres et de nos diverses expériences. Pour certains DP, CRS dispose d'une somme importante d'expériences, d'enseignements et d'approches. Dans d'autres cas, un travail supplémentaire est nécessaire pour obtenir suffisamment de données et de documents ou pour développer des outils et des orientations utiles. Tous les DP contribuent de différentes façons à différents domaines de l'égalité des genres mis en évidence dans notre cadre conceptuel de l'égalité des genres. Les PP ou les équipes de projet ne sont pas censés mettre en œuvre chaque DP. Les DP ont plutôt pour but d'aider le personnel de CRS à concevoir de nouveaux projets de façon stratégique, à élaborer des budgets, des priorités et des programmes d'apprentissage programmatiques ou opérationnels. Les domaines prioritaires (DP) sont les suivants :

- **Domaine prioritaire (DP) 1 : Autonomisation des femmes**
- **Domaine prioritaire (DP) 2 : Masculinités respectant le principe d'égalité des sexes**
- **Domaine prioritaire (DP) 3 : Autonomisation des adolescentes et des jeunes femmes**
- **Domaine prioritaire (DP) 4 : Programmation d'urgence sensible au genre**
- **Domaine prioritaire (DP) 5 : Prévention et atténuation de la violence sexiste**

Les normes minimales et chaque DP sont présentés ci-dessous sous forme narrative.

Le but et les résultats sont ensuite présentés dans un tableau qui inclut une liste d'**approches** et d'**indicateurs représentatifs**. Certaines de ces approches sont internes à CRS, d'autres sont externes, mais ont démontré leur efficacité. La liste des approches et indicateurs représentatifs a uniquement pour but d'aider les PP à comprendre



Vietnam
Photographe : Lisa Murray

« comment » leurs projets et programmes peuvent contribuer à la réalisation des résultats. Une liste *complète* des approches par DP figure à l'annexe II.

De même, les indicateurs représentatifs ne visent qu'à aider les équipes à comprendre les mesures courantes par rapport à l'objectif ou aux résultats obtenus dans le DP. La liste des indicateurs n'est pas exhaustive⁸.

Enfin, chacun des tableaux des DP inclut également de deux à quatre **questions d'apprentissage** basées sur les lacunes existantes en matière de données probantes et s'appuyant sur le travail effectué dans le programme d'apprentissage sur le genre de CRS. Les questions d'apprentissage de chaque DP peuvent aider à éclairer la recherche programmatique potentielle, les initiatives pilotes, l'établissement de bases de données probantes ou peuvent être incluses dans un programme d'apprentissage de PP ou de projet.

⁸ Les indicateurs sont fournis à titre d'illustration et ne sont pas destinés à s'aligner spécifiquement sur les résultats intermédiaires (RI), mais plutôt à être des exemples de mesures pour le DP. Ils devront être ajustés/adaptés à tout nouveau projet ou contexte. D'autres orientations sur la mesure des indicateurs seront une action prioritaire pour la première année de mise en œuvre de la stratégie.

Normes minimales pour l'intégration du genre dans les programmes et les opérations

Les membres du personnel de CRS dans le monde ont demandé que la Stratégie mondiale pour l'égalité des genres fixe les normes minimales que les équipes des programmes et des opérations devraient adopter afin de satisfaire aux exigences d'intégration du genre. Ces normes minimales s'inspirent en grande partie des normes minimales d'intégration de l'égalité des genres de Gender Practitioners Collaborative (GPC). Elles ont pour but d'aider l'ensemble des membres du personnel dans diverses fonctions à promouvoir l'équité des genres dans leur travail. La mise en œuvre des normes minimales devrait contribuer de façon significative à un certain nombre de résultats programmatiques et organisationnels importants. L'application des normes minimales de genre devrait être échelonnée au cours des trois à cinq premières années de la stratégie. À la fin de la cinquième année, à mi-parcours de la stratégie de dix ans, un examen à mi-parcours sera effectué pour déterminer dans quelle mesure les équipes des programmes et des opérations mettent en œuvre les activités et les pratiques détaillées dans le résumé ci-dessous.

CRS a accompli des progrès considérables dans le domaine de l'institutionnalisation des initiatives sur le genre dans les programmes et les opérations. Plus précisément, les ressources suivantes ont été élaborées pour appuyer ces initiatives :

- [audit selon le genre participatif et boîte à outils de formation des formateurs à l'analyse selon le genre](#) ;
- document d'orientation sur l'intégration du genre dans le processus annuel de planification des programmes (PAP) ;
- orientation pour l'intégration des objectifs d'égalité des genres dans les plans de rendement et de perfectionnement du personnel ;
- banque d'idées pour les Ressources humaines afin de promouvoir des processus d'embauche équitables entre les genres ; et
- module de formation en ligne [Gender Foundations](#) sur CRS Learns.

Résultats à long terme attendus des normes minimales :

- Des systèmes et des processus sensibles à l'égalité des genres sont institutionnalisés dans l'ensemble de l'organisation.
- Les programmes de développement et d'aide humanitaire de CRS répondent systématiquement aux besoins uniques des FHGFL (sensibles au genre) et, le cas échéant, cherchent à transformer les normes préjudiciables liées au genre.

Résultats intermédiaires :

- La culture organisationnelle de CRS appuie des systèmes et des structures équitables entre les genres et des programmes sensibles au genre et transformateurs de la question du genre.
- Les bureaux et les équipes de CRS allouent des ressources suffisantes pour promouvoir l'égalité des genres dans les programmes et les opérations.
- Renforcement de la parité hommes-femmes au sein du personnel à divers niveaux de l'organisation.
- Le personnel des programmes et des opérations démontre une plus grande valeur pour l'égalité des genres.
- Le personnel des programmes possède les connaissances techniques et la capacité d'intégrer des approches équitables entre les genres tout au long du cycle de programmation.
- CRS établit des systèmes MEAL efficaces pour mesurer l'impact sur l'égalité des genres.

Les normes minimales sont ventilées par opérations et programmes, chacun avec leurs propres sous-catégories. Un certain nombre d'indicateurs de progrès associés à ces résultats sont présentés à la fin des normes minimales.

NORMES MINIMALES POUR L'INTÉGRATION DU GENRE

OPÉRATIONS

I. Capacité, responsabilité et culture de l'organisation (y compris des Ressources humaines sensibles au genre)

- Tous les membres du personnel suivent une série de formations relatives aux questions de genre qui correspondent à leur poste (par exemple, formation en ligne « Gender Foundations » ou « Unconscious Gender Bias » de CRS)⁹.
- Les PP et les régions assurent l'expertise en matière de genre.
 - Chaque PP désigne un point focal spécialiste des questions de genre. Formaliser le rôle des ACG dans les plans de rendement en mettant en évidence le niveau d'effort. Formation supplémentaire fournie au besoin. (Pourcentage des PP après 2, 4, 6, 8, 10 ans)
 - Les PP ayant des PAP d'un montant dépassant 10 millions d'USD comptent dans leur personnel un conseiller à temps plein pour les questions de genre afin de donner des conseils sur les processus internes, la programmation et la formation. Les projets dont le budget annuel est de 1 million d'USD ont au moins 50 % de NdE d'un conseiller pour les questions de genre dans le personnel de projet.
- Les bureaux de PP comportent des installations appropriées pour le personnel masculin et féminin (par exemple, toilettes et espaces de prière séparés, pièce réservée à l'allaitement, etc.).
- Chaque PP ou bureau régional effectue un ou plusieurs audits selon le genre tous les cinq ans et élabore/ révisé son plan d'action quinquennal sur le genre (PAG).
- Les PP, les régions et les équipes sont encouragés à : 1) sélectionner les candidats en fonction de la sensibilité au genre et à prendre les décisions d'embauche en conséquence ; 2) fixer des objectifs de ratio du personnel appropriés (M/F).
- Analyser les entretiens de départ du personnel sous l'angle du genre.
- Intégrer le genre dans le rendement (y compris les examens) et élaborer des plans de perfectionnement de tous les responsables et membres du personnel des programmes à tous les niveaux.
- Intégrer au moins une compétence relative aux questions de genre dans les descriptions de poste (responsables et personnel des programmes)
- Désagréger par sexe (et communiquer) les données relatives aux RH (y compris les résultats de l'enquête sur la mobilisation du personnel, les ratios en personnel, les taux de recrutement et de promotions).
- Renforcer la capacité des partenaires à répondre aux exigences d'équité des sexes dans leurs opérations.

II. Politique

- Élaborer une politique d'égalité des genres.
- Élaborer des plans d'action sur le genre (PAG) alignés sur la Stratégie mondiale pour l'égalité des genres et développer des mécanismes de responsabilisation en affectant des ressources pour les mettre en œuvre.
- Veiller à ce que tous les employés soient formés à la politique relative à la protection et qu'ils sachent comment signaler les problèmes.

III. Budget

- Allouer des fonds pour le genre dans le PAP en concordance avec le PAG.¹⁰
- Budget pour la formation sur l'équité des genres et dotation en personnel.

9 L'une des principales mesures à prendre pour améliorer l'intégration du genre est de renforcer les capacités du personnel par la formation sur l'équité des genres. L'intégration d'approches équitables entre les genres est de la responsabilité de chacun. Par conséquent, tous les membres du personnel doivent être conscients 1) de l'influence du genre sur leurs propres présupposés et actions, 2) de l'importance du genre pour le ou les projets qu'ils appuient et 3) de la façon dont ils peuvent et doivent intégrer le genre dans leur travail. Dans la mesure où les changements d'attitudes et de présupposés concernant les normes traditionnelles liées au genre prennent du temps, les PP sont encouragés à organiser des séances de suivi sur le genre.

10 Parmi les mesures à prendre, on peut citer : Dotation en personnel spécialisé dans les questions de genre dans le PP et la région ; formation ; audits selon le genre ; HOCAI+10 ; coûts nécessaires pour répondre aux problèmes de sécurité et aux sensibilités culturelles (par exemple, femmes se déplaçant à deux ou en voiture plutôt qu'à moto pour réduire les risques ; besoins de déplacement du personnel spécialisé dans les questions de genre (par exemple, conférences/communautés de pratique/ intégration du genre dans le déploiement de la stratégie de l'organisation ; évaluations ex post des interventions en matière de genre, documents de formation sur le genre, etc.

OPÉRATIONS**IV. Ne pas nuire (NPN)**

- Les partenaires et le personnel de CRS signent des codes de conduite.
- S'assurer que le personnel connaît et comprend la politique de protection de CRS.
- Former tous les membres du personnel concernés à répondre de manière appropriée aux cas de violence sexiste.
- Mettre en place/renforcer des mécanismes de surveillance sensibles au genre (par exemple, lanceur d'alerte).

PROGRAMMES**I. Mener et utiliser des analyses selon le genre**

- Effectuer une analyse selon le genre dans le cadre de la conception du projet et dans la phase de démarrage.¹¹
- Utiliser les résultats de l'analyse selon le genre et les recommandations dans la conception, la planification de la mise en œuvre et MEAL.

II. Suivi-évaluation

- Toutes les données au niveau individuel sont ventilées par sexe et par âge, y compris les IBPS.
- Toutes les données sont analysées et communiquées dans une perspective de genre.
- Inclure au moins un indicateur du genre qui mesure les changements liés au genre au fil du temps.
- Surveiller les conséquences imprévues liées au genre.
- Évaluer l'impact des projets sur l'égalité des genres et les relations entre les genres soit en tant qu'évaluation autonome, soit en tant que composante intégrée des évaluations planifiées.
- Systématiquement recueillir, documenter et communiquer les enseignements tirés et les bonnes pratiques liées au genre au cours des activités/ateliers de formation planifiés.

III. Budget

- Dotation en personnel spécialisé dans les questions de genre : conseillers, spécialistes, points focaux
- Études sur le genre : analyse selon le genre, études et évaluations
- Capacité : formation du personnel, des partenaires et des agents de terrain aux questions relatives au genre
- Communautés de pratique (réunions, formations, etc.)
- Activités et interventions spécifiques au genre (démarches de genre)

IV. Ne pas nuire (NPN)

- Mener des évaluations des risques/analyses NPN sur les risques liés au genre.
- Élaborer et mettre en œuvre des stratégies d'atténuation des risques liés au genre mis en évidence.
- Former l'ensemble du personnel à la violence sexiste (ce qu'elle est, ce qu'il faut faire lorsqu'elle est constatée, liens avec la protection et NPN).
- S'assurer que tous les mécanismes/méthodes d'orientation en place sont sensibles au genre et accessibles de la même façon aux FHGF.

V. Responsabilisation

- Veiller à ce que tous les mécanismes de responsabilisation établis soient sensibles au genre (par exemple, confidentiels, accessibles aux FHGF et conception des mécanismes s'appuyant sur des consultations de FHGF).

¹¹ Selon la taille du projet, les ressources et les données existantes, l'analyse selon le genre peut être effectuée sous forme d'examen sur place ou d'une analyse autonome ou bien être intégrée à d'autres évaluations planifiées.

Questions d'apprentissage :

- Quelles sont les meilleures pratiques/approches en matière d'embauche et de maintien en poste d'effectifs diversifiés, en particulier ceux qui présentent des disparités importantes dans leurs ratios de personnel hommes-femmes ? Les approches diffèrent-elles en fonction du contexte, opérations/QP, terrain par rapport au siège, etc. ? Quels sont les outils nécessaires pour appuyer les Ressources humaines et les équipes d'embauche ?
- Quels sont les meilleurs outils pour assurer une sélection appropriée visant tous préjugés sexistes des nouveaux candidats de CRS ?
- Quels sont les exemples réussis de mécanismes de responsabilisation et de rétroaction conçus pour être réceptifs aux plaintes de nature sensible (par exemple, concernant la violence sexiste ou le harcèlement) qui doivent être traitées de façon confidentielle ? Quel est le meilleur mécanisme pour recueillir les avis et commentaires des hommes et des femmes ?
- Quelles sont les meilleures approches pour travailler avec les partenaires de l'Église dans la promotion d'une culture organisationnelle inclusive ?

Exemples d'indicateurs programmatiques et organisationnels :

- Pourcentage du personnel de CRS (par sexe et par échelon) formé à l'équité des genres/prise de conscience des questions liées au genre par la formation en ligne « Gender Foundations » de CRS Learns, préjugés sexistes inconscients et violence sexiste pour le personnel de programme non spécialisé.
- Pourcentage des PP/bureaux dotés d'une stratégie ou d'un plan d'action sur le genre avec les budgets associés.
- Pourcentage des projets ayant réalisé une analyse selon le genre et ayant mis en œuvre au moins trois des recommandations qui en ont résulté.
- Pourcentage des projets/programmes de CRS comportant un indicateur du genre spécifique.
- Pourcentage des membres du personnel ayant des objectifs de genre dans leurs plans de performance ou de perfectionnement.

PARTICIPATION DES PARTENAIRES ET NORMES MINIMALES FONDAMENTALES

Au fil des ans, CRS a développé des programmes de renforcement des capacités communautaires en collaboration avec des centaines d'organisations locales. Des efforts supplémentaires sont cependant nécessaires pour renforcer les capacités, les systèmes, les ressources, les compétences et les outils des partenaires nécessaires à une intégration efficace du genre. Collaborer avec des partenaires sur le terrain pour améliorer l'intégration du genre dans leurs processus internes (opérations) ainsi que dans la programmation est une initiative gagnante pour tout le monde. L'équipe de CRS chargée des questions de genre, en collaboration avec l'unité des partenariats, a récemment adapté des outils pour aider les partenaires à évaluer l'intégration des principes d'égalité des genres. Plus précisément, [l'instrument d'évaluation globale des capacités organisationnelles \(HOCAI\) de CRS](#) a été mis à jour pour inclure un dixième module d'évaluation de la capacité des partenaires à promouvoir l'égalité des genres. Le chapitre sur le genre de l'HOCAI est aussi un moyen efficace de s'engager auprès des partenaires de l'Église à propos de l'égalité des genres. Les PP peuvent aussi collaborer avec les partenaires de l'Église pour assurer le respect des normes minimales, par exemple, en partageant des ressources de formation sur l'équité des genres, des outils de recrutement sensibles au genre ou en travaillant ensemble pour mener des analyses selon le genre.

Domaines prioritaires

DOMAINE PRIORITAIRE 1 : AUTONOMISATION DES FEMMES

L'action menée par CRS dans la perspective du développement humain intégral vise à soutenir la dignité et le bien-être humains en favorisant l'égalité des genres et l'autonomisation des groupes vulnérables, notamment les femmes. Toutefois, dans de nombreuses régions du monde, les femmes sont confrontées à des menaces pour leur vie, leur santé et leur bien-être du fait d'un manque d'accès aux services, de la violence sexiste, du poids de leur charge de travail et de leur manque de pouvoir et d'influence. Dans la plupart des régions du monde, les femmes et les filles sont moins susceptibles d'avoir suivi ou de suivre une éducation formelle que leurs homologues masculins. Les savoirs, les capacités et les mécanismes d'adaptation des femmes sont souvent moins reconnus. La violence sexiste touche des millions de femmes et a augmenté durant la pandémie de COVID-19. Les relations de pouvoir inégales empêchent les femmes de mener une vie saine et épanouie à de nombreux niveaux de la société, du plus personnel au plus public.

Le changement exige des programmes et des mesures politiques qui améliorent l'accès des femmes à des moyens de subsistance et à des ressources économiques sûrs (autonomisation économique), garantissent leur sécurité, allègent leurs responsabilités domestiques, lèvent les obstacles juridiques à leur participation à la vie publique et accroissent la prise de conscience sociale grâce à des programmes efficaces d'éducation et de communication de masse (autonomisation sociale et politique). L'amélioration de la condition des femmes renforce également leur capacité de prise de décisions à tous les niveaux, dans tous les domaines de la vie, pour elles-mêmes et pour leurs familles. En outre, il est largement reconnu que l'amélioration du statut des femmes et la promotion de leurs droits apportent des avantages aux familles et aux sociétés dans leur ensemble, pas seulement aux femmes et aux fille



Burkina Faso
Photographe :
Sam Phelps

Le succès de l'autonomisation des femmes dépend en grande partie du soutien et de l'alliance des hommes et des garçons (DP 2) ainsi que de la réduction de la violence sexiste (DP 5). Dans le même ordre d'idées, les normes de masculinité (décrites dans le DP 2) relatives au pouvoir, au contrôle des ressources, à la division du travail, ainsi qu'aux attitudes et aux croyances concernant les rôles acceptables pour les femmes peuvent constituer des obstacles importants à l'autonomisation des femmes. Ainsi, la promotion de masculinités équitables (DP 2) est essentielle à l'autonomisation des femmes comme à celle des AJF (DP 1 et DP 3). Les progrès en matière d'équité des genres seront entravés si l'autonomisation des femmes est perçue comme un jeu à somme nulle dans lequel les hommes renoncent à quelque chose pour que les femmes puissent aller de l'avant. Nous devons plutôt parvenir à un consensus selon lequel, grâce à des croyances plus équitables en matière de genre et à des comportements et des structures institutionnelles plus égales entre les genres, tous les membres de la société puissent prospérer.

Les définitions de l'autonomisation des femmes ont évolué au fil des ans, les cadres initiaux étant axés principalement sur l'autonomisation économique des femmes. Toutefois, des recherches plus récentes ont montré que fournir aux femmes des services financiers et des possibilités d'activités rémunératrices ne suffit pas. Par exemple, la faculté d'agir — ou la capacité de poursuivre des objectifs, d'exprimer sa voix et son influence et de prendre des décisions sans craindre la violence et les représailles — est également cruciale. Le DP 1 de CRS définit l'autonomisation des femmes de manière à inclure des facteurs économiques, politiques et sociaux.

DP 1 : AUTONOMISATION DES FEMMES¹²

OBJECTIF 1 : LES FEMMES SONT ÉCONOMIQUEMENT, POLITIQUEMENT ET SOCIALEMENT HABILITÉES À MENER UNE VIE RICHE, PRODUCTIVE ET SAINE

RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES	RÉSULTATS À LONG TERME	EXEMPLES D'INDICATEURS	EXEMPLES D'APPROCHES/ INTERVENTIONS
- Les femmes ont plus de capital social, plus de mobilité, plus de confiance en elles-mêmes et plus de compétences en leadership. - Les femmes ont davantage accès aux actifs et aux revenus productifs - Les femmes ont davantage de possibilités de subsistance et d'activités génératrices de revenus. - Les femmes utilisent leurs propres systèmes d'épargne pour économiser de l'argent et accéder au crédit. - Les femmes ont un plus grand pouvoir de négociation sur les ressources du ménage. - Les femmes ont davantage accès à l'information sur la santé et les moyens d'existence.	- Les femmes possèdent et contrôlent une plus grande proportion des actifs productifs. - Les femmes ont plus de contrôle sur les gains économiques et les ressources du ménage et en profitent davantage. - Les femmes ont un plus grand pouvoir de décision. - Représentation équitable des femmes et possibilité de faire entendre leur voix à tous les niveaux du processus politique et de la vie publique.	- Pourcentage de couples prenant conjointement ou individuellement les décisions concernant l'argent gagné - Pourcentage des femmes ayant accès à des services financiers formels, y compris le crédit - Pourcentage de femmes possédant un compte et éco-nomisant - Pourcentage de femmes qui contrôlent ou décident de la façon dont le crédit est utilisé - Pourcentage de bénéficiaires ayant des attitudes équitables entre les genres quant au rôle économique des femmes dans le ménage - Pourcentage de femmes possédant des actifs ou des ressources productives dans leur nom - Pourcentage de femmes (de 15 à 49 ans) prenant leurs propres décisions en matière de santé - Proportion de femmes/ filles ayant fait au moins des études primaires ou secon-daires - Pourcentage de femmes à l'aise de prendre la parole en public	Individu - Création d'actifs (par exemple, transferts, SILC, accès et contrôle des femmes à la terre, autres actifs ménagers et commerciaux) - Développement des savoirs et des compétences - Compétence en lecture, en écriture et en calcul - Stratégies et technologies permettant un gain de temps - Agents agro-industriel/ prestataires de services agricoles privés féminins Relations - Renforcement des couples (approche SMART Couples) - SILC + ATG Communauté - Travailler avec les principaux influenceurs communautaires (c.-à-d., les belles-mères) ; « approche des grandsmères » - Champions (masculins et féminins) de l'égalité des genres Systèmes/Société - Séances de plaidoyer/ communautaires pour une bonne mise en œuvre des politiques - Programmes de protection sociale sensibles au genre - Collaboration avec des femmes assumant des fonctions publiques comme championnes du changement

Questions d'apprentissage

- Comment l'autonomisation économique des femmes affecte-t-elle leurs capacités à participer activement à la prise de décision au sein de leur ménage ?
- Renforcer la capacité de prise de décision des femmes au sein du ménage leur donne-t-elle accès à la prise de décision dans d'autres domaines tels que les structures de gouvernance formelles et informelles au niveau communautaire (c'est-à-dire l'autonomisation politique) et leur permet-elles d'y avoir de l'influence ?
- Comment CRS peut-il concevoir au mieux des programmes pour s'assurer que l'autonomisation économique des femmes n'accroît pas leur vulnérabilité à la violence sexiste ?
- Quels changements dans l'utilisation/la charge de temps des femmes la mise en œuvre des interventions d'autonomisation des femmes entraînent-ils, et quels compromis ?

¹² Voir l'annexe III pour des ressources additionnelles sur l'autonomisation des femmes.

DOMAINE PRIORITAIRE 2 : MASCULINITÉS RESPECTANT LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ DES SEXES

Partout dans le monde, les hommes et les garçons continuent de détenir plus de pouvoir que leurs homologues féminins, tant dans les instances publiques qu'au sein du ménage, dans la salle de classe ou sur le lieu de travail. Alors que les hommes sont contraints de servir comme principaux décideurs et pourvoyeurs financiers, les femmes sont souvent astreintes au rôle de pourvoyeuses de soins. Dans de nombreux ménages, les normes liées au genre perpétuent une répartition inéquitable du pouvoir et des responsabilités. Les programmes qui cherchent à obtenir des résultats équitables et qui œuvrent à l'égalité des genres doivent travailler avec les hommes et les garçons pour transformer les normes préjudiciables liées au genre et les dynamiques de pouvoir inégales.

Il est également essentiel de reconnaître que les hommes et les garçons sont également victimes d'attentes culturelles et de dynamiques de pouvoir inégales qui renforcent l'iniquité entre les genres. Les normes préjudiciables de la masculinité conduisent à une plus grande vulnérabilité des garçons adolescents et à de mauvais résultats en matière de développement humain. Bien que les filles risquent plus de ne jamais être scolarisées, les garçons sont plus susceptibles de redoubler, d'abandonner leurs études, d'avoir un niveau de scolarité plus faible et d'être davantage exposés à des risques de châtements corporels à l'école et à la maison. Ils sont également plus vulnérables aux pressions de la famille pour quitter l'école et contribuer au revenu du ménage conformément à l'idéal masculin du pourvoyeur et protecteur masculin. En outre, les garçons représentent la majorité des enfants qui travaillent et vivent dans la rue. Par exemple, les messages sociétaux qui encouragent les hommes à avoir de multiples partenaires sexuels augmentent leur risque de contracter des infections sexuellement transmissibles, comme le VIH. Les perceptions selon lesquelles les hommes qui recourent à des soins de santé sont faibles se traduisent souvent par des taux inférieurs d'accès des hommes aux services de santé essentiels par rapport à ceux des femmes et des enfants. Nous savons également que **les hommes (et leurs partenaires) qui entretiennent des relations équitables sont plus heureux et en meilleure santé** et que **l'égalité des genres profite à tous les membres du ménage**. Les hommes qui déclarent participer davantage à la vie de leurs enfants vivent plus longtemps, ont moins de problèmes de santé mentale et déclarent être plus heureux que les hommes qui ne sont pas aussi impliqués.

Ces résultats profitent non seulement aux hommes et aux garçons eux-mêmes, mais ont également des répercussions positives pour les femmes et les filles, ainsi que pour les ménages et les communautés.

Par conséquent, le DP 2 met l'accent sur l'adoption de masculinités équitables. Il inclut des travaux visant à aider les hommes à réfléchir à la façon dont les conceptions dominantes de la masculinité, y compris la nécessité de paraître dur, de recourir à la violence, de

Une **masculinité** est un ensemble d'attributs, de comportements et de rôles associés aux hommes et aux garçons. Elle indique qu'il existe de nombreuses définitions socialement construites du fait d'être un « homme ». Ces idées peuvent évoluer au fil du temps et d'un endroit à l'autre, mais en général, elles se réfèrent aux attentes de la façon dont les hommes et les garçons devraient se comporter dans divers contextes ou situations.

La construction et la promotion de **masculinités équitables** donnent la possibilité aux hommes de s'appuyer sur des caractéristiques positives, de réfléchir aux conceptions préjudiciables (ou dominantes) de la masculinité et de devenir des modèles de changement personnel et social ainsi que des défenseurs personnels de l'égalité des genres.

prendre des risques et de réprimer ses émotions, peuvent être préjudiciables pour eux-mêmes, les femmes et les filles, les familles et les communautés dans leur ensemble.

Ils ont également besoin de possibilités d'explorer de nouvelles façons d'être et de faire « l'homme », y compris des caractéristiques plus équitables entre les genres, telles que le fait d'être un père qui s'implique, de communiquer et de prendre des décisions importantes avec leur partenaire, de partager les tâches domestiques non rémunérées (soin des enfants, cuisine, ménage), soutenir les femmes dans l'autonomisation économique, politique et sociale (DP) et employer et promouvoir des techniques non violentes de résolution des conflits. Ce DP est essentiel au succès des autres DP ; par exemple, pour parvenir à l'autonomisation des femmes et des filles (DP 1 et 3), les hommes et les garçons doivent se considérer comme des alliés dans le processus.



Inde
Photographe : Michael Hill (2017)

Il est aussi largement admis que les stratégies de lutte contre la violence sexiste (DP 5) doivent inclure la participation des hommes et des garçons, aux côtés des femmes et des filles. Comme l'affirme l'USAID, « la reconnaissance de l'importance des stratégies d'implication des hommes pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles s'inscrit dans une reconnaissance plus large des rôles que les hommes et les garçons peuvent et doivent jouer dans le travail visant à établir et maintenir l'égalité des genres ».

La plupart des stratégies d'implication des hommes incluent des approches multiples qui recoupent plusieurs secteurs. Par exemple, au niveau individuel, les projets qui offrent aux participants la possibilité de mettre en évidence, d'examiner et de renverser les stéréotypes de genre préjudiciables et de mettre en pratique de nouveaux comportements peuvent être efficaces pour modifier les attitudes et les comportements des hommes, au niveau individuel, en faveur de l'égalité des genres. Travailler avec les hommes en tant que pères par le biais de groupes d'apprentissage de pères peut être un excellent moyen d'engagement pour faire évoluer les normes préoccupantes autour des activités de soins non rémunérées et d'autres questions comme les pratiques parentales positives. Travailler au niveau des relations par la formation des couples sur la communication et la planification conjointe s'est avéré efficace pour réduire la violence sexiste et favoriser l'implication des hommes dans la nutrition. Ces efforts programmatiques devraient être mis en œuvre parallèlement aux campagnes communautaires, aux partenariats institutionnels et aux initiatives de plaidoyer locales, nationales et internationales pour maximiser leur impact.

DP 2 : MASCULINITÉS RESPECTANT LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ DES SEXES¹³

OBJECTIF 2 : LES HOMMES ET LES GARÇONS ADOPTENT DES MASCULINITÉS ÉQUITABLES ET SOUTIENNENT ACTIVEMENT L'ÉGALITÉ DES GENRES

RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES	RÉSULTATS À LONG TERME	EXEMPLES D'INDICATEURS	EXEMPLES D'APPROCHES/ INTERVENTIONS
• Acceptation accrue des principes d'égalité des genres chez les hommes et les garçons • Les hommes et les garçons rejettent la violence sexiste • Les hommes et les garçons recourent davantage à la gestion non violente des conflits et aux stratégies d'adaptation • Les hommes et les garçons ont de meilleurs CCA autour de la communication de couple et la planification conjointe • Les hommes augmentent leur participation au travail de soins • Changement d'attitudes envers les hommes en tant que pourvoyeurs de soins	• Réduction des conflits internes, y compris la violence sexiste • Amélioration de la qualité des relations de couple • Amélioration du bien-être économique des ménages • Réduction de la charge de travail des femmes • Les hommes et les garçons deviennent des défenseurs/modèles de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes	• Score de l'Indice de la qualité des relations¹⁴ • Pourcentage des hommes/garçons participants (qui ont des attitudes plus équitables entre les genres) • Pourcentage de couples qui communiquent sur l'utilisation des ressources du ménage y compris le revenu • Pourcentage des attitudes positives des hommes et des jeunes hommes à l'égard d'une relation respectueuse avec leur conjoint/partenaire intime • Pourcentage du soutien des hommes/garçons aux normes équitables concernant les activités de soins et la vie quotidienne • Pourcentage d'hommes/garçons utilisant des stratégies de contrôle de la colère • Pourcentage d'hommes/garçons n'ayant pas les attitudes acceptées envers la violence sexiste¹⁵ • Temps moyen consacré aux activités de soins/domestiques non rémunérées¹⁶ (ventilé par sexe)	Individu • Pères responsables, engagés et affectueux • Groupes d'apprentissage masculins • Masculinités équitables intégrées dans les programmes de formation aux compétences de la vie courante Relations • SILC + ATG • Les hommes comme partenaires • Champions du genre, pairs éducateurs, conseillers « pieds nus » Communauté • Changement des normes communautaires dans les notions de « virilité » • Travail avec les chefs religieux et traditionnels • SASA! et SASA! Foi Systèmes/Société • Plateformes locales et internationales d'hommes et de femmes qui soutiennent l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres (par exemple, MenEngage Alliance)

Questions d'apprentissage :

- Quelles sont les approches efficaces pour travailler avec les hommes et les garçons afin de soutenir les principes d'autonomisation des femmes et les résultats connexes, en particulier la charge de temps des femmes ? Inversement, quelles sont les approches efficaces pour travailler avec les femmes et les filles afin de soutenir les principes de masculinité équitables et les résultats connexes ?
- Quelles approches ont-elles permis d'impliquer les hommes et les garçons dans des programmes sur les masculinités équitables ?
- Quelles sont les meilleures approches pour améliorer les normes communautaires relatives aux hommes qui ont des comportements équitables entre les genres ?

¹³ Voir l'annexe III pour des ressources additionnelles sur l'autonomisation des femmes.

¹⁴ Comme le définit l'[outil d'évaluation de la fonctionnalité du couple \(CFAT\)](#).

¹⁵ Comme le montre l'EDS à propos des attitudes à l'égard de la violence conjugale

¹⁶ Enquêtes sur l'utilisation du temps chez les femmes avec module d'attribution de temps spécifique au contexte qui évalue la durée absolue consacrée à une liste d'activités au cours de la semaine précédente ; modules sur la perception du manque de temps, qui évaluent la qualité de l'utilisation du temps par le biais de questions de type Likert

DOMAINE PRIORITAIRE 3 : AUTONOMISATION DES ADOLESCENTES ET DES JEUNES FEMMES (10-14 ANS ET 15-19 ANS)

Dans beaucoup trop d'endroits, les adolescentes et les jeunes femmes (AJF) n'ont pas un accès égal aux services de santé, à la sécurité, à l'éducation, à tous les droits juridiques et sociaux et à tous les actifs économiques. Dans le monde, 62 millions de filles ne sont pas scolarisées et 250 millions d'adolescentes vivent dans la pauvreté. Ces filles sont confrontées à une diminution des possibilités économiques réduites, à des taux élevés d'analphabétisme, à des taux disproportionnés de violence sexiste, de VIH/sida et d'autres infections sexuellement transmissibles, à des grossesses non désirées, ainsi qu'à des mariages précoces et forcés. Les adolescents courent un risque plus élevé de complications et de décès pendant la grossesse et l'accouchement que celles qui n'ont que quelques années de plus. La grossesse chez les adolescentes est associée à un risque accru de mortinaissance et de décès néonataux de 50 %, et à un risque accru d'insuffisance pondérale à la naissance, de naissance prématurée, d'asphyxie et de mortalité maternelle.

Dans de nombreux endroits dans le monde, les AJF manquent de mobilité, de faculté d'agir, d'accès à l'information et aux services et de capacité de prise de décision pour leur avenir. Ces désavantages perpétuent des cycles de pauvreté qui se multiplient à mesure que les générations de filles ont leurs propres familles. Enfin, la socialisation liée au genre s'intensifie pendant l'adolescence et, par conséquent, constitue à la fois une occasion unique et une période restreinte pour promouvoir des savoirs, des compétences et des attitudes équitables entre les genres avant qu'ils ne soient affermis et plus difficiles à changer.

Investir dans les adolescentes, en particulier par le biais de la santé et de l'éducation, profite non seulement aux filles et à leurs familles, mais aussi aux communautés et aux économies dans leur ensemble. La fréquentation scolaire des filles durant l'adolescence est corrélée avec un mariage tardif, une procréation tardive, une baisse des taux de fécondité, une baisse des taux de VIH/sida et d'autres morbidités reproductives, moins d'heures de tâches domestiques et une plus grande égalité entre les genres. Surtout, ces avantages profitent à la prochaine génération. Chaque année de scolarité supplémentaire des filles est corrélée à une réduction de 5 % à 10 % de la mortalité infantile, et un enfant né d'une mère capable de lire est 50 % plus susceptible de vivre au-delà de l'âge de 5 ans. Dans le même temps, ce groupe de population peut fournir de puissantes championnes, dirigeantes et contributrices à leurs propres communautés et pays, mais on doit leur donner la faculté d'agir dans ce sens. En intervenant pour contrer les risques existants et en favorisant des relations et des comportements positifs pour les filles, nous investissons dans les femmes et les leaders de notre avenir.

CRS est membre de Girls Not Brides, partenariat mondial regroupant plus de 1 000 organisations de la société civile qui se sont engagées à mettre fin au mariage des enfants et à permettre aux filles d'atteindre leur plein potentiel. Cette plateforme et d'autres, comme YouthPower, offrent à CRS la possibilité de s'engager dans des efforts en faveur de l'autonomisation des AJF à des niveaux plus élevés et la possibilité d'avoir une influence à grande échelle.



■ Une approche AFJ transformatrice de la question du genre serait efficace à tous les niveaux du cadre socioécologique. Au niveau individuel, les approches visent à favoriser la faculté d'agir des actives et les relations de soutien des AJF. Au niveau des systèmes, les AJF sont autonomisées par un environnement favorable, des structures de soutien et des politiques et services favorables à la jeunesse. Les DP 1 et DP 3 sont étroitement alignés, mais avec des approches et des résultats différents qui tiennent compte des vulnérabilités et des capacités variables des AJF par rapport aux femmes plus âgées dans le DP 1. Toutefois, pour atteindre véritablement notre objectif d'égalité des genres, nous devons nous efforcer de plus de pouvoir à la fois aux femmes plus âgées et aux AJF. La clé pour assurer l'autonomisation des AJF est la capacité de cette population à vivre à l'abri de la violence, et à ce titre, le succès de ce DP est étroitement lié au DP 5, en particulier en ce qui concerne les types spécifiques de violence sexiste ayant une incidence sur cette population, comme le mariage précoce et forcé des enfants. Enfin, nous savons que les situations d'urgence aggravent la vulnérabilité des AJF ; il est donc essentiel d'assurer une approche sensible au genre dans la réponse humanitaire (DP 4).

Guatemala
Photographe :
Leiva Silverlight (2017)

DP 3 : AUTONOMISATION DES ADOLESCENTES ET DES JEUNES FEMMES (AJF)¹⁷

OBJECTIF 3 : LES ADOLESCENTES ET LES JEUNES FEMMES (10-14 ANS ET 15-19 ANS) SONT DOTÉES DES MOYENS DE VIVRE UNE VIE RICHE, SAIN, PRODUCTIVE ET PACIFIQUE

RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES	RÉSULTATS À LONG TERME	EXEMPLES D'INDICATEURS	EXEMPLES D'APPROCHES/ INTERVENTIONS
- Les AJF ont une meilleure connaissance de leurs droits - Les AJF montrent une confiance accrue dans leurs propres capacités pour atteindre leurs objectifs - Les AJF ont de meilleurs résultats d'apprentissage - Les AJF ont des relations saines avec leurs pairs, leurs parents et d'autres membres de la communauté - Soutien accru des aidants en faveur des possibilités offertes aux AJF de poursuivre des études ou de travailler à l'extérieur de la maison	- Les AJF exercent leurs droits - Les AJF ont une plus grande faculté d'action - Les AJF se marient et ont des relations sexuelles à un âge sain pour leur développement physique, émotionnel et cognitif - Les AJF présentent un risque réduit de mutilations/ d'ablations génitales - Les AJF ont des activités valorisantes et participent aux affaires de leur communauté	- Pourcentage d'AJF qui déclarent contrôler le choix de leur conjoint et le calendrier du mariage - Pourcentage d'adolescents (garçons et filles) qui croient que se marier avant l'âge légal est préjudiciable - Proportion d'AJF qui se sentent capables de refuser des relations sexuelles - Pourcentage d'AJF ayant une meilleure confiance en elles-mêmes - Pourcentage d'AJF qui connaissent leurs droits - Pourcentage d'AJF qui estiment qu'elles peuvent plaider pour elles-mêmes - Pourcentage d'AJF (mariées et non mariées) qui disent avoir voix au chapitre dans les décisions importantes - Pourcentage des aidants qui appuient le choix des AJF de travailler à l'extérieur de la maison. - Pourcentage d'AJF qui disent qu'elles se sentent toujours en sécurité dans les espaces publics - Pourcentage de filles qui quittent l'école en raison d'un mariage, d'une grossesse, d'une menstruation, de violences sexuelles ou de harcèlement - Pourcentage des établissements scolaires qui fournissent des environnements sûrs et « accueillants pour les filles » - Pourcentage d'AJF ayant accès à des opportunités d'éducation à une distance raisonnable - Pourcentage d'AJF sachant lire/écrire et compter - Pourcentage d'AJF qui participent aux activités de la société civile grâce à une formation aux compétences sociales ou de leadership¹⁸	Individu : - Perspective de genre dans les programmes d'études destinés aux jeunes (par exemple, Life-Skills, Grow Up Smart, I am Entrepreneur, etc.) - Groupes d'épargne pour adolescents et jeunes (par exemple, Aflateen) - Espaces sûrs/Clubs de filles Relations - Champions du genre (garçons et filles) - Programmes d'éducation parentale (Parenting for Lifelong Health, Better Parenting plus) - Familias Dignas/Solid Families Communauté - Changement des normes communautaires - Clubs sur le genre, de jeunesse et de sport - Champions du genre, pairs éducateurs « Conversations communautaires » sur les droits des femmes et des filles Systèmes/Société - Plateformes locales et internationales soutenant les droits des filles et des jeunes (par exemple Girls Not Brides, Youthpower, etc.)

Questions d'apprentissage

- Quelle combinaison d'approches et d'activités contribue-t-elle de manière efficace à l'inclusion et à l'autonomisation économiques des filles (c'est-à-dire le contrôle des ressources, des décisions, etc.) ? Quelles sont les meilleures approches pour renforcer durablement la capacité/le potentiel économique des AJF lorsque leur accès aux actifs est généralement insuffisant ?
- Quelles possibilités ont-elles changé la perception des familles quant au potentiel et aux capacités des filles ?
- Quelles sont les composantes essentielles d'une approche réussie de « clubs de filles » et quelles sont les meilleures façons de répondre aux différents besoins des divers sous-groupes d'AJF (c.-à-d., non mariées, jeunes mères, non scolarisées, etc.) ?

¹⁷ Voir l'annexe III pour des ressources additionnelles sur l'autonomisation des AJF.

¹⁸ Ou autre initiative semblable, c.-à-d. programme de mentorat, etc.

DOMAINE PRIORITAIRE 4 : PROGRAMMATION D'URGENCE SENSIBLE AU GENRE

Il est bien établi que les femmes et les filles sont confrontées aux situations d'urgence différemment des hommes et des garçons. Par exemple, les femmes et les filles souffrent de manière disproportionnée des bouleversements causés par une situation d'urgence et disposent souvent de moins de ressources pour faire face à la catastrophe. Les crises peuvent augmenter les taux de mariage précoce et forcé des enfants.

Les situations d'urgence peuvent aussi avoir un impact négatif sur les hommes qui risquent de perdre leur moyen d'existence et leur statut de soutien de famille. Les hommes, par exemple, peuvent ne pas apprécier le fait que les femmes sont souvent ciblées pour des programmes d'aide monétaire, et leur incapacité à fournir et à protéger leur famille peut entraîner de frustration et violence (DP 2 et DP 5). En outre, les situations d'urgence seront de plus en plus liées à des conflits. Or inégalités de genre et conflits sont étroitement liés. Les inégalités de genre peuvent également être des facteurs déterminants de fragilité. Un certain nombre d'études menées au cours des quinze dernières années ont montré que les pays qui connaissent des niveaux plus élevés d'inégalités de genre ont plus de chance d'être impliqués dans un conflit civil, d'être confrontés à une violence plus extrême et de retrouver une paix plus fragile après un conflit que les pays où les femmes ont un statut plus élevé dans la société.

Un solide cadre d'intégration de la protection intégrant les préoccupations de protection (de l'évaluation à l'intervention, et au suivi) sous-tend l'axe principal des approches actuelles des programmes humanitaires de CRS. Le cadre d'intégration de la protection soutient l'intégration de l'intégration du genre dans notre action dans un certain nombre de domaines, y compris la participation équitable et la contribution significative des FHGF pour adapter l'assistance à leurs besoins spécifiques ; la prise en compte des risques pour la protection propres à chaque genre afin de garantir le respect du principe « ne pas nuire » dans notre réponse ; et une meilleure compréhension du rôle du genre dans l'accès à l'assistance, en particulier pour les groupes marginalisés. CRS accorde la priorité à la sécurité et au bien-être des populations touchées et à risque ; encourage l'égalité et la participation inclusive à la conception et à la mise en œuvre des programmes ; et promeut, par le biais d'approches communautaires fortes, la dignité de tous les groupes touchés par des crises. CRS est devenu un chef de file dans les pratiques innovantes s'appuyant sur les forces et les ressources de la communauté et s'efforce de donner aux personnes touchées par les catastrophes un plus grand contrôle sur les décisions qui affectent leur vie, y compris les plus pauvres et les plus vulnérables, en particulier les femmes et les filles, en s'assurant qu'elles puissent faire entendre leur voix dans la prise de décision au sein de la communauté ou du ménage. Une approche sensible au genre sera continuellement appliquée à ces pratiques.

En sa qualité d'acteur humanitaire, CRS est responsable de la promotion et de la protection des droits des FHGF en veillant à ce que son assistance réponde à leurs divers besoins et priorités. Nous devons également assurer un accès égal aux possibilités et aux ressources, en particulier pour les femmes et les filles, dont les droits ne sont pas assez respectés pendant les conflits et les crises. CRS reconnaît que les crises peuvent créer des possibilités de lutter contre les inégalités préjudiciables et de promouvoir un changement transformateur du fait de l'évolution des structures sociales et culturelles qui se produit souvent en temps de crises ou de redressement. Dans ces conditions, il peut être possible de promouvoir des résultats plus transformationnels et, par conséquent, d'avoir un plus grand impact.

LE GENRE ET LA PANDÉMIE DE COVID-19

Le domaine prioritaire 4 de la nouvelle stratégie mondiale pour l'égalité des genres présente des plans visant à s'assurer que les efforts des programmes humanitaires de CRS répondent aux besoins des femmes. La pandémie actuelle de COVID-19 a obligé CRS et ses partenaires à ajuster rapidement les programmes de l'organisation dans pratiquement tous les pays où elle intervient. Comme dans la plupart des situations d'urgence, la pandémie de COVID-19 affecte différemment les hommes et les femmes, car les inégalités sociales et de genre persistantes dans le monde aggravent les risques pour les femmes et les filles.

Violence sexiste : Le stress mental et économique et les longues périodes de confinement causées par la propagation de la COVID-19 et les restrictions à la liberté de mouvement imposées par les pouvoirs publics exposent les femmes et les enfants (surtout les filles) à des risques de violence. Les femmes et les filles handicapées font face à un risque particulièrement élevé de violence au sein du couple et ont plus de difficultés à accéder aux services d'aide aux victimes de violence sexiste. L'exploitation sexuelle et les abus sexuels des femmes et des enfants augmentent dans les situations d'urgence, comme la COVID-19, y compris par des travailleurs humanitaires. Avec la fermeture généralisée des écoles partout dans le monde, certains enfants sont confrontés à des risques supplémentaires pour leur protection tels que la perte d'accès aux services de santé et aux messages en faveur de la protection de l'enfance, l'accroissement de la charge de travail (particulièrement les filles) et un accès plus limité aux articles d'hygiène (par exemple, kits d'hygiène menstruelle).

Effets sanitaires de genre de la pandémie de COVID-19 :

Les statistiques font apparaître que même si les taux de morbidité de la COVID-19 sont à peu près les mêmes chez les hommes et les femmes, le taux de mortalité est plus élevé chez les hommes, probablement en raison de différences immunologiques, de taux plus élevés de maladies cardiovasculaires et de choix de mode de vie. Les taux de mortalité plus élevés chez les hommes auront probablement un impact négatif sur les femmes si les familles perdent le principal soutien économique masculin. Les femmes âgées ont également un risque élevé, car elles sont plus susceptibles de souffrir d'affections sous-jacentes, de vulnérabilité économique, d'isolement et du manque d'accès aux services de santé. Les femmes, qui représentent 70 % du personnel de santé dans le monde, principalement au niveau local, risquent plus d'être exposées au virus-19 et d'être soumises à un stress accru à cause de l'allongement de leurs heures de travail et des nouvelles obligations pour assurer la sécurité de leur famille. Nous savons par l'expérience de précédentes crises sanitaires qu'à mesure que la propagation du virus s'intensifie, les ressources qui étaient réaffectées aux services de soins de santé primaires, comme les soins prénatals et postnatals, peuvent être réaffectées à la lutte contre la pandémie. Il est probable que le besoin accru de services d'eau, d'assainissement et d'hygiène (WASH) durant la pandémie augmente la charge de travail des femmes et des filles, car ce sont elles qui sont traditionnellement responsables de la collecte de l'eau. Parcourir de longues distances pour collecter

de l'eau augmente les risques de violence sexiste et de contamination au virus auxquels sont exposées les filles.

Sécurité alimentaire et moyens de subsistance : Selon le Programme alimentaire mondial, le nombre de personnes confrontées à une crise alimentaire doublera à la suite de la pandémie de COVID-19. Les femmes sont déjà les principales victimes de la faim, des crises alimentaires et des déplacements de population ; la pandémie de COVID-19 risque d'accentuer ces tendances. Les urgences de santé publique, comme la pandémie de COVID-19, ont un impact disproportionné sur les moyens de subsistance des femmes compte tenu de leur rôle dans le travail informel et le travail des migrants. L'augmentation des responsabilités domestiques, y compris la prise en charge des enfants, des personnes âgées et des malades, ainsi que les restrictions de la liberté de mouvement au sein des communautés et au-delà des frontières, sont susceptibles de limiter la participation des femmes aux activités agricoles et de subsistance, réduisant ainsi leurs perspectives économiques à plus long terme.

Éducation : La COVID-19 pourrait bien avoir un impact profond sur l'éducation, la persévérance scolaire et la performance des filles. Même avant la vague de fermetures d'écoles, les filles des ménages vulnérables devaient souvent concilier leurs devoirs scolaires avec leurs responsabilités domestiques, avec pour résultat des niveaux élevés d'absentéisme et de décrochage scolaire pour des millions d'entre elles. La crise de la COVID-19 risque d'aggraver cette situation. Si l'impact économique de la COVID-19 devait se prolonger ou s'aggraver, il est possible que les ménages vulnérables ne soient pas en mesure d'envoyer leurs enfants en classe lorsque les écoles rouvriront, surtout si, dans l'intervalle, les filles se sont mariées, sont tombées enceintes ou ont passé l'âge d'aller à l'école.

Contextes humanitaires : Dans l'espace des abris et de l'aide humanitaire, les zones densément peuplées où règnent l'insalubrité des logements et l'insuffisance des infrastructures de santé et des installations d'eau et d'assainissement favorisent la propagation de la COVID-19. Cette situation combinée avec les normes de genre restrictives imposées dans la plupart des pays du monde expose les femmes et les filles réfugiées dans ces zones à un risque particulier d'infection et d'autres conséquences négatives. La COVID-19 aura probablement un impact sur les programmes et la réponse humanitaire de CRS pendant de nombreux mois, voire plusieurs années.

Toutefois, si les femmes et les filles sont plus à risque, elles sont aussi au centre de la lutte contre la pandémie. Le leadership des femmes en matière de gouvernance, leur participation au secteur de la santé, aux marchés et aux soins à leur famille en font des actrices essentielles dans toute action visant à résoudre la crise. En réponse à la COVID-19, CRS a élaboré des orientations pour l'organisation et ses partenaires afin d'atténuer les implications de la COVID-19 en matière d'égalité des genres pour le personnel de nos organisations ; de trouver les moyens d'intégrer le genre dans notre [riposte programmatique à la COVID-19](#) dans tous les secteurs et plus particulièrement dans notre riposte à l'impact de la COVID-19 sur [l'agriculture et les moyens de subsistance](#).



Jordanie

Photographe : Oscar Durand (2016)

D'autres approches mettent l'accent sur le renforcement des capacités **internes**¹⁹ de CRS pour s'engager dans des programmes sensibles au genre. Par exemple, s'assurer que les normes Sphère sur l'intégration du genre sont acceptées, partagées et mises en œuvre dans toutes les initiatives de secours d'urgence de CRS. Cela impliquera probablement une formation ciblée, une orientation et un mentorat des équipes d'intervention d'urgence, y compris les partenaires de CRS. Enfin, les équipes d'intervention d'urgence de CRS devraient s'aligner sur les [normes minimales](#) de CRS en respectant la parité hommes-femmes et en étant inclusives au regard du genre.

¹⁹ Par exemple : Les normes Sphère, en particulier concernant l'intégration du genre, sont préservées par le personnel et les partenaires de CRS e utilisant l'HOCAL pour évaluer les capacités des partenaires, y compris le chapitre 10 ; le personnel et les partenaires sont habilités à aborder la protection et la sauvegarde (connaître et comprendre la politique de protection, comment signaler les infractions, etc.) ; institutionnalisation des évaluations/analyses selon le genre détermine le ciblage, la conception et l'impact ; institutionnalisation d'équipes d'intervention d'urgence inclusives et respectant la parité hommes-femmes ; développement d'outils de suivi des risques liés au genre ; le suivi post-distribution de l'impact sur l'égalité des genres (par exemple, les transferts en espèces).

DP 4 : PROGRAMMATION D'URGENCE SENSIBLE AU GENRE²⁰

OBJECTIF 4 : CRS MET EN ŒUVRE UNE PROGRAMMATION D'URGENCE SENSIBLE AU GENRE

RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES	RÉSULTATS À LONG TERME	EXEMPLES D'INDICATEURS ²¹	EXEMPLES D'APPROCHES/ INTERVENTIONS
- Les FHGF touchés par les situations d'urgence ont un accès équitable à des actifs et des services sensibles au genre. - Les FHGF participent équitablement aux structures de prise de décisions concernant les secours et le redressement. - Les FHGF ont un accès équitable aux mécanismes de rétroaction et de plainte des bénéficiaires. - La participation et la voix des femmes et des filles sont encouragées dans tous les aspects de la réponse à la crise.	- Les FHGF bénéficient équitablement des efforts d'intervention d'urgence/de redressement. - Les FHGF et leurs familles survivent ET prospèrent lorsqu'ils sont confrontés à une crise - La santé développementale et mentale des FHGF touchés par une crise est protégée.	- Pourcentage des personnes touchées par la catastrophe indiquant que la réponse répond à leurs besoins (ventilé par sexe et par âge) - Ratio femmes/hommes des participants au projet qui participent à des comités communautaires ou autres structures de décision dans les secours et le redressement - Pourcentage de rapports de projets humanitaires comportant des données ventilées par sexe et par âge. - Pourcentage de collaborateurs ou de partenaires de CRS participant régulièrement à des réunions du réseau interorganisations sur le genre - Pourcentage des évaluations des besoins ayant inclus des questions relatives au genre dans les phases de collecte et d'analyse de l'information - Nombre d'initiatives de prévention ou de réponse en matière de violence sexiste mises en œuvre dans les situations d'urgence - Pourcentage des mécanismes de rétroaction conçus de façon sensible au genre	Individu - Les programmes de transfert en espèces définissent et planifient délibérément les approches pour que les hommes et les femmes en bénéficient de manière équitable - Soutien psychosocial institutionnalisé pour les bénéficiaires Relations - Approches de dialogue au sein du ménage pour former les couples à une prise de décision équitable (sur l'utilisation de l'argent ou d'autres décisions importantes du ménage) Communauté - Mécanisme de responsabilisation et comités de bénéficiaires inclusifs pour les jeunes et au regard du genre (protection, etc.) Systèmes/Société - Développement de réseaux d'orientation pour la violence sexuelle et sexiste et la protection de l'enfance pendant les situations d'urgence - Politiques (nationales, régionales) en matière de plaidoyer/d'influence pour une assistance humanitaire sensible au genre et transformatrice de la question du genre, donnant nettement la priorité à la protection. - Coordination multisectorielle (participation à des groupes de travail, création d'alliances, plateformes, grappes, cartographie des services, orientation

Questions d'apprentissage

- Quelle combinaison d'approches et d'activités contribue-t-elle de manière efficace à l'inclusion et à l'autonomisation économiques des filles (c'est-à-dire le contrôle des ressources, des décisions, etc.) ? Quelles sont les meilleures approches pour renforcer durablement la capacité/le potentiel économique des AJF lorsque leur accès aux actifs est généralement insuffisant ?
- Quelles possibilités ont-elles changé la perception des familles quant au potentiel et aux capacités des filles ?
- Quelles sont les composantes essentielles d'une approche réussie de « clubs de filles » et quelles sont les meilleures façons de répondre aux différents besoins des divers sous-groupes d'AJF (c.-à-d., non mariées, jeunes mères, non scolarisées, etc.) ?

²⁰ Voir l'annexe III pour des ressources additionnelles sur la programmation d'urgence sensible au genre.

²¹ Voir les normes minimales pour les indicateurs internes susceptibles d'être adaptées pour le DP 4, par exemple : pourcentage du personnel de terrain formé pour identifier, orienter et prendre en charge les survivants de violences sexistes ; pourcentage de personnel féminin/masculin des équipes humanitaires ; et pourcentage de personnel ayant reçu une formation de base sur le genre, l'intégration de la protection, la prévention de la violence et le respect du principe « ne pas nuire ».

DOMAINE PRIORITAIRE 5 : PRÉVENTION ET ATTÉNUATION DE LA VIOLENCE SEXISTE

La violence sexiste touche toutes les sociétés dans le monde. Bien que la violence sexiste puisse affecter tout le monde, les femmes et les filles sont beaucoup plus touchées. Environ une femme sur trois sera victime d'une forme ou d'une autre de violence sexiste au cours de sa vie. La violence sexiste comprend cinq catégories :

- Violence sexuelle (viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel)
- Violence physique (frapper, gifler, rouer de coups)
- Violence émotionnelle (cruauté mentale)
- Violence économique (déni de ressources)
- Pratiques traditionnelles préjudiciables (mariages forcés ou précoces, mutilations génitales féminines)

Les effets de la violence se font sentir au niveau individuel, familial et communautaire. Les conséquences de la violence incluent un risque accru de suicide et d'abus d'alcool, ainsi que de mauvais résultats en matière de développement humain. La violence sexiste a également des conséquences économiques désastreuses, la perte de productivité qui en résulte coûtant environ 1,2 à 3,7 % du PIB dans certains pays, soit l'équivalent du budget moyen que les pays à revenu faible et intermédiaire consacrent à l'enseignement primaire. Le mariage précoce et forcé des enfants est un type particulièrement préjudiciable de violence sexiste qui a des effets disproportionnés sur les AJF (DP 3). Malgré les mesures législatives prises de manière généralisée dans le monde pour limiter cette pratique, chaque année 12 millions de filles sont mariées avant d'atteindre leurs 18 ans. Les attitudes sociétales et culturelles concernant la valeur des filles et les rôles acceptables pour les femmes (inégalités de genre) se combinent avec des motifs économiques et, dans certains cas, religieux et sécuritaires pour perpétuer la tendance du mariage précoce et infantile, qui touche de manière disproportionnée les filles. Une fois mariées, les filles commencent généralement à avoir des enfants, ce qui a des conséquences tant pour les filles elles-mêmes que pour les générations futures. Une attention particulière doit être accordée aux groupes de femmes qui font partie de populations exclues ou qui se trouvent dans des situations vulnérables, telles que les femmes autochtones, les migrantes et les travailleuses domestiques. Les éléments concrets disponibles montrent que les femmes dans ces situations font face à plus de violence.

La diminution de la violence sexiste exige une approche communautaire suivant plusieurs axes et un engagement soutenu auprès de plusieurs parties prenantes. Les initiatives les plus efficaces portent sur les facteurs de risque sous-jacents à la violence, y compris les normes sociales concernant les rôles traditionnellement dévolus aux hommes/garçons et aux femmes/filles et l'acceptabilité de la violence.

CRS se concentre de plus en plus sur la prévention et l'atténuation des risques de violence sexiste. Les donateurs s'attendent de plus en plus à ce que les partenaires de mise en œuvre combattent la violence sexiste, y compris la violence perpétrée par les membres de la communauté humanitaire²². Le DP 5 inclut un certain nombre d'exemples d'approches — de CRS ou d'organisations externes — qui peuvent être utiles dans la prévention de la violence sexiste. La réussite des programmes de prévention et d'atténuation de la violence

22 Pour la communauté humanitaire, veuillez consulter les recommandations du CAD de l'OCDE sur la fin de l'exploitation sexuelle, des abus et du harcèlement dans la coopération au développement et l'aide humanitaire. <http://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-recommendation-on-ending-sexual-exploitation-abuse-and-harassment.htm>



sexiste exige des approches fortes illustrées dans les autres DP, en particulier pour ce qui concerne la promotion des masculinités équitables entre les genres (DP 2).

Tanzanie
Photographe : Will Baxter (2019)

Dans de nombreux contextes, les normes dominantes de masculinité — y compris la nécessité de paraître dur, de recourir à la violence pour résoudre les conflits — augmentent la probabilité que les hommes et les garçons perpétuent la violence contre les femmes et les filles ou d'autres hommes et garçons, mais aussi que les hommes et les garçons soient victimes de la violence. Par conséquent, les masculinités équitables entre les genres constituent un volet commun des projets de prévention et d'atténuation de la violence sexiste.

L'action menée par CRS contre la violence sexiste repose sur l'engagement de protéger nos bénéficiaires et notre personnel contre tout préjudice grâce à une politique de protection robuste et remaniée. Bien que l'adoption de la politique soit incluse dans les [normes minimales](#), il convient de la mentionner ici, car notre engagement en faveur de l'égalité des genres nous invite à examiner en interne d'abord nos propres attitudes, actions et pratiques pour assurer qu'elles ne causent pas de tort, mais plutôt qu'elles protègent les plus vulnérables.

DP 5 : PRÉVENTION ET ATTÉNUATION DE LA VIOLENCE SEXISTE²³

OBJECTIF 5 : PRÉVENTION DE LA VIOLENCE SEXISTE (Y COMPRIS LES PRATIQUES PRÉJUDICIALES) CHEZ LES HOMMES, LES FEMMES, LES GARÇONS ET LES FILLES

RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES	RÉSULTATS À LONG TERME	EXEMPLES D'INDICATEURS	EXEMPLES D'APPROCHES/ INTERVENTIONS
- Amélioration des savoirs, des compétences et des attitudes, de la résolution des conflits et de la prévention de la violence sexiste - Les couples et les aidants recourent davantage aux stratégies de gestion non violente des conflits - Les FHGF, les structures et les dirigeants communautaires ont réduit l'acceptation de la violence sexiste - Les FHGF accèdent à des systèmes d'orientation mis à jour et complets - Meilleure coordination de la prévention de la violence sexiste - Mise en œuvre efficace des lois et politiques relatives à la violence sexiste	Moins de cas de violence sexiste chez les femmes, les hommes, les garçons et les filles (violence conjugale émotionnelle, physique, sexuelle ou économique, mariage précoce/forcé et pratiques préjudiciables/traditionnelles, etc.)	- Pourcentage de femmes et de jeunes filles de 15 ans et plus ayant déjà eu un partenaire et qui ont subi des violences physiques, sexuelles ou psychologiques de la part d'un partenaire intime actuel ou d'un ancien partenaire intime au cours des 12 mois précédents, par type de violence et par âge - Proportion de femmes âgées de 20 à 24 ans qui ont été mariées ou en couple avant l'âge de 15 ans et avant l'âge de 18 ans - Proportion de filles et de femmes âgées de 15 à 49 ans ayant subi des mutilations/ablations génitales - Pourcentage de personnes qui considèrent qu'un mari a le droit de frapper ou de battre sa femme dans certaines circonstances - Pourcentage d'hommes/de garçons utilisant des stratégies de contrôle de la colère - Pourcentage de femmes/hommes/garçons/filles acceptant moins la violence sexiste Nombre de prestataires de services (ou de membres du personnel) formés pour identifier, orienter et prendre en charge les personnes touchées par la violence sexiste Pourcentage des unités de santé comptant au moins un prestataire de services, formées pour prendre en charge et orienter les personnes touchées par la violence sexiste Pourcentage de prestataires de soins de santé ciblés ayant des attitudes appropriées envers les personnes touchées par la violence sexiste ou les services d'aide à ces personnes	Individu - Groupes d'entraide de femmes pour survivantes - Conseillers « pieds nus » « Guichet uniques » pour personnes touchées par la violence sexiste Relations - Renforcement des couples (approche SMART Couples) - JOURNEYS Plus - Promotion des masculinités équitables entre les genres Communauté - Changement des normes communautaires autour de la prévention de la violence sexiste : - SASA! et SASA! Foi - Séances sur les normes de genre - Stepping Stones Systèmes/Société - Prise en charge des cas et formation des travailleurs sociaux, renforcement des capacités du personnel de protection sociale - Développement de réseaux d'orientation pour la violence sexuelle et sexiste et la protection de l'enfance

Questions d'apprentissage

- Quelles sont les approches efficaces pour associer les chefs religieux au changement des attitudes et des comportements liés à la violence sexiste ?
- Quels sont les outils/ressources nécessaires pour doter les équipes des programmes de CRS des savoirs, comportements et attitudes nécessaires pour prévenir et combattre la violence sexiste de manière appropriée, notamment en termes de contribution à la cartographie des systèmes d'orientation ?

23 Voir l'annexe III pour des ressources additionnelles sur la prévention et l'atténuation de la violence sexiste.

Plan de mise en œuvre et suivi de la stratégie d'égalité des genres

La Stratégie mondiale pour l'égalité des genres 2020-2030 de CRS est un document interne s'étalant sur un calendrier de dix ans qui sera accompagné d'un plan de mise en œuvre de la stratégie mondiale pour l'égalité des genres. Le plan de mise en œuvre de la stratégie pour l'égalité des genres mettra l'accent sur la création de bons systèmes de gestion des savoirs pour partager les ressources et les outils et pour définir et mettre en œuvre un certain nombre de mesures prioritaires pour combler les principales lacunes dans les capacités, l'expérience ou les outils nécessaires pour chacun des DP. Il offrira un choix de mesures que chaque région et PP pourront sélectionner pour élaborer leur plan d'action quinquennal sur le genre (PAG). Le plan mondial de mise en œuvre sera validé, révisé et mis à jour tous les deux ans au cours du sommet mondial biennal sur le genre de CRS. Enfin, le plan de mise en œuvre sera élaboré et suivi par un groupe de travail sur la Stratégie mondiale pour l'égalité des genres de CRS composé d'un échantillon représentatif de collègues du terrain et du siège des départements des programmes et des opérations. Une simple carte de notation sera développée et utilisée pour surveiller la mise en œuvre de la stratégie.

Le plan sera évalué et ajusté tout au long de la période de mise en œuvre pour incorporer l'apprentissage permanent ainsi que les événements imprévus tels que la pandémie actuelle de COVID-19, qui devrait avoir d'importants effets de genre sur les ménages et les communautés où opère CRS pendant un certain temps encore. La plateforme du sommet mondial biennal de CRS sur le genre sera également l'occasion de se réunir et de présenter les progrès réalisés sur les PAG des régions et PP, ce qui permettra de partager les enseignements et les progrès accomplis, et de mettre en place des initiatives supplémentaires de coordination, de collaboration et d'apprentissage.

Les dirigeants du siège, des régions et des PP de CRS s'engageront à trouver et mettre en œuvre des initiatives et des activités clés qui appuient le déploiement des [normes minimales en matière d'intégration du genre](#) et les progrès appuyant des programmatiques dans les cinq domaines prioritaires (DP). Les principales initiatives et activités devraient être prises en compte dans les PAG adaptés au contexte tant au niveau du PP qu'au niveau régional. Les hauts responsables au siège et dans les régions sont en fin de compte responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre des PAG avec le soutien technique du groupe de travail sur la stratégie pour l'égalité des genres de CRS et du personnel (ou des points focaux) du siège, des régions et des PP. Idéalement, tous les PAG seront précédés d'un audit selon le genre ou d'une évaluation interne des opérations et des programmes. Les PAG doivent décrire les parties responsables, les ressources et les délais.

Grâce à l'expérience acquise, nous évaluerons et peaufinerons la stratégie, s'il y a lieu, avec un examen approfondi et une mise à jour après cinq ans. Nous resterons comptables de cette stratégie et de nos partenaires avec lesquels nous travaillons, des personnes que nous servons et des donateurs qui nous soutiennent. Chaque pas en avant fournira une nouvelle direction, un nouveau paysage, de nouveaux succès et défis, et de nouvelles possibilités d'apprentissage, d'action et de changement transformateur.

Annexes

ANNEXE I : PRINCIPALES DÉFINITIONS²⁴

Autonomisation des femmes/filles : Quand les femmes et les filles acquièrent le pouvoir d'agir librement, d'exercer leurs droits et de s'épanouir pleinement en tant que membres à part entière de la société. Bien que le processus d'autonomisation s'opère souvent de l'intérieur et que les personnes se rendent elles-mêmes maîtresses de leur propre destin, les cultures, les sociétés et les institutions créent des conditions qui élargissent ou limitent les possibilités d'autonomisation.²⁵

Genre : Désigne les deux sexes, masculin et féminin, dans le contexte de la société. Des facteurs tels que l'origine ethnique, la classe, la race, l'âge et la religion peuvent influencer sur les rôles des femmes, des hommes, des filles et des garçons. Les rôles des genres peuvent varier considérablement au sein des cultures et entre elles, et évoluent souvent au fil du temps¹⁸. Ces caractéristiques définissent souvent les identités, le statut et les relations de pouvoir entre les membres d'une société ou d'une culture.

Égalité des genres : Exprime la préoccupation que les femmes et les hommes, les garçons et les filles bénéficient de l'égalité des chances, des ressources, des droits et de l'accès aux biens et services auxquels une société donnée accorde de la valeur, ainsi que la possibilité de faire des choix et de travailler en partenariat. L'égalité des genres suppose aussi l'égalité des responsabilités en matière de charge de travail et d'énergie dépensée selon les capacités individuelles pour s'occuper de la famille et de la communauté. L'égalité des genres ne signifie pas que les hommes et les femmes, les filles et les garçons deviennent identiques, mais que leurs possibilités et leurs chances de réussir dans la vie sont égales et que les différences qui existent effectivement entre eux en termes de talents, d'aptitudes, d'intérêts, d'idées, etc. seront reconnues de valeur égale.

Équité des genres : Fait d'être juste à l'égard des hommes et des femmes, des garçons et des filles qui mène à l'égalité ; égale valorisation dans la société des similitudes aussi bien que des différences entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles et les divers rôles que jouent les unes et les autres. Pour garantir l'équité, des mesures doivent souvent être prises pour compenser les handicaps historiques ou sociaux ou la constitution biologique qui empêchent les hommes et les femmes, les filles et les garçons d'avoir des chances égales dans la vie.

Intégration du genre : Consiste à cerner, puis remédier aux différences et inégalités entre les genres dans la conception, l'exécution, le suivi et l'évaluation de l'ensemble des programmes et des projets. Comme les rôles et les relations de pouvoir entre les femmes/filles et les hommes/garçons influent sur la façon dont une activité est mise en œuvre, il est essentiel que les planificateurs des projets et des activités abordent ces questions tout au long du cycle de vie d'un projet ou d'un programme. L'USAID utilise le terme « intégration du genre » dans la planification et la programmation du développement et de l'aide humanitaire²⁶. Il existe trois grands niveaux d'intégration : **neutre au regard du genre, sensible au genre et transformateur de la question du genre.**

²⁴ Définitions clés adaptées de la Stratégie mondiale pour l'égalité des genres 2012-2017 de CRS ou de la boîte à outils de l'analyse selon le genre de CRS, sauf mention contraire.

²⁵ USAID, 2012, *USAID Gender Equality and Female Empowerment Policy* https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1870/GenderEqualityPolicy_0.pdf

²⁶ USAID, *Guide to Gender Integration and Analysis: Additional Help for ADS Chapters 201 and 203* (Washington, DC: USAID, 2010). https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PDACP506.pdf

Comprendre comment les programmes reflètent la prise de conscience des questions liées au genre peut nous aider à comprendre comment le programme (ou la politique) a été conçu et est mis en œuvre, ainsi que dans la conception et la mise en œuvre de nouveaux programmes.

- **Neutre au regard du genre/insensible au genre** : Désigne l'absence de toute prise en compte volontariste de l'environnement général du genre et des rôles spécifiques des genres qui affectent les bénéficiaires des programmes ou politiques. Il n'y a aucune prise en compte préalable de la façon dont les normes de genre et l'inégalité des relations de pouvoir influent sur la réalisation des objectifs, ou quel est l'impact des objectifs sur les questions de genre. Qui fait peu de distinction entre les besoins des hommes/garçons et des femmes/filles, sans renforcer ni remettre en question les rôles traditionnellement dévolus aux uns et aux autres. Si un programme ne reconnaît pas les différences entre les femmes/filles et les hommes/garçons, il risque d'incorporer les préjugés existants. Cependant, certains programmes ou politiques neutres au regard du genre peuvent profiter aux femmes et transformer les inégalités sans devoir prendre en compte de manière spécifique les différences entre les genres. Par exemple, une politique d'enseignement primaire gratuit améliorerait considérablement l'accès à l'éducation et des filles et des garçons.
- **Sensible au genre** : Désigne une reconnaissance explicite des différences, normes, valeurs culturelles locales liées au genre et leur importance pour les résultats d'un projet (santé, éducation, moyens de subsistance) dans la conception, l'exécution et l'évaluation. Cette reconnaissance découle d'une analyse rigoureuse des différences, normes et relations entre les genres pour aborder les résultats en matière d'équité des genres.
- **Transformateur de la question du genre** : Cette démarche s'efforce d'examiner, de remettre en question et de changer les normes rigides liées au genre et le déséquilibre des pouvoirs comme un moyen d'obtenir des résultats et de réaliser des objectifs en matière d'équité des genres. Ce niveau de sensibilité serait éclairé non seulement par une analyse des besoins pratiques des hommes/garçons et des femmes/filles sur la base de leurs rôles respectifs, mais aussi par les **problèmes structurels et systémiques sous-jacents** qui ont créé et maintenu les relations de pouvoir inégales entre les hommes et les femmes. Ce type de programme est conçu pour répondre aux **intérêts stratégiques** en faveur d'une plus grande et plus durable équité entre les sexes.
- **Division du travail selon le genre** : Schéma social général dans lequel certains rôles sont attribués aux femmes, et d'autres aux hommes. Une division inégale du travail selon le genre fait référence à des situations où il existe une division inégale des fruits du travail selon le sexe, c'est-à-dire une discrimination. Ce qui ressort le plus clairement de la division du travail selon le genre est que les femmes sont essentiellement confinées à la production alimentaire et au travail domestique non rémunérés, alors que les hommes dominent dans la production de cultures de rente et l'emploi salarié. Source : « Gender Terminology ». USAID.

Paritarisme : Stratégie visant à favoriser et réaliser l'égalité des genres. Le paritarisme consiste à intégrer les préoccupations, les besoins et les expériences des hommes et des femmes dans tout effort visant à placer le souci d'égalité des genres au centre de toutes les activités comme l'élaboration des politiques, la recherche, le plaidoyer/dialogue, le travail législatif, l'affectation des ressources, ainsi que la planification, la mise en œuvre et le suivi des programmes et des projets. Il n'est pas une fin en soi, mais une stratégie et une démarche permettant de parvenir à l'objectif de l'égalité des genres.

- **Travail productif** : Ce travail comprend la production de biens et de services aux fins de revenu, de subsistance et d'échange.

Il s'agit du travail qui est principalement reconnu et valorisé comme du travail par les personnes et les sociétés, et qui est le plus souvent inclus dans les statistiques économiques nationales. Le travail de production procure normalement de l'argent à la personne qui l'effectue. Les femmes/filles et les hommes/garçons effectuent tous un travail productif, comme la production agricole, mais tout ceci n'est pas valorisé de la même manière. Le manque de reconnaissance de certaines catégories de travail productif fausse la planification des programmes et politiques, car il n'est pas pris en compte dans la conception. Une grande partie du travail des femmes/filles n'est souvent pas reconnue et donc pas prise en considération dans la conception des programmes et des politiques.

- **Reproduction** : Ce travail inclut les soins et l'entretien du ménage et de ses membres, comme la cuisine, la lessive, le ménage, les soins infirmiers, la maternité et la garde des enfants, la construction et l'entretien d'un abri. Ce travail est nécessaire, mais il est rarement considéré comme ayant la même valeur que le travail de production. Il est normalement non rémunéré et ne figure pas dans les statistiques économiques classiques. Il est principalement effectué par les femmes.
- **Rôles communautaires** : Ce travail inclut la fourniture et l'entretien des ressources peu abondantes et l'arène politique. Le rôle de gestion de la communauté est assuré principalement par les femmes au niveau communautaire, comme une extension de leur rôle procréateur, pour assurer la fourniture et l'entretien des ressources peu abondantes de consommation collective, comme l'eau, les soins de santé et l'éducation. Il s'agit d'un travail volontaire non rémunéré, effectué pendant le temps « libre ». Le rôle politique de la communauté est « assuré principalement par les hommes au niveau communautaire, en organisant au niveau politique formel, souvent dans le cadre de la politique nationale. Il s'agit généralement d'un travail rémunéré, directement ou indirectement, par le statut ou le pouvoir²⁷.

L'accès aux ressources et aux avantages et leur contrôle : Lorsqu'on examine la manière dont les ressources et les avantages sont répartis entre les femmes et les hommes (la répartition « selon le genre » des ressources/avantages), il est important d'examiner la différence entre l'**accès** aux ressources/avantages et leur **contrôle**. Comprendre qui a accès aux ressources/avantages et qui les contrôle peut contribuer à dégager des possibilités d'utiliser une ressource pour un gain plus important.

- **Accès** : Signifie simplement que vous êtes en mesure d'utiliser une ressource/un avantage. Par exemple, les femmes peuvent avoir accès dans une certaine mesure à des processus politiques locaux, mais avoir peu d'influence ou de contrôle sur les questions qui sont débattues et sur les décisions finales.
- **Contrôle** : C'est le pouvoir de décider comment une ressource/un avantage est utilisé et qui y a accès. Cette personne prend les décisions. *Gérer* une ressource ne veut pas dire en exercer le contrôle.

Analyse selon le genre : Examine les différences dans la vie des femmes et des hommes, y compris celles qui entraînent des inégalités sociales et économiques pour les femmes. Outil de collecte systématique de données qui peut être utilisé pour examiner ces différences, les différents niveaux de pouvoir qu'ils détiennent, leurs différents besoins, contraintes et possibilités et l'impact qu'ont ces différences sur leur vie. Cette compréhension est ensuite appliquée à l'élaboration des politiques et aux services

27 ILO, ILO/SEAPAT's Online [Gender Learning & Information Module](#).

sociaux afin de s'attaquer aux inégalités et aux différences de pouvoir entre les hommes et les femmes.

Évaluation selon le genre : Examen, sous l'angle du genre, d'un projet ou d'une activité en cours ou récemment terminé. Elle évalue dans quelle mesure un projet s'intéresse et répond à la dynamique et aux inégalités de genre dans les pratiques, les politiques et les programmes techniques. L'évaluation fait apparaître les réussites et les lacunes dans la programmation, et dégage de nouvelles possibilités d'améliorer les futurs programmes.

Audit selon le genre : Outil et processus d'évaluation permettant aux organisations de déterminer comment les questions relatives au genre sont abordées dans leur portefeuille de programmes et dans leurs processus organisationnels internes. Les audits selon le genre examinent non seulement les programmes ou les projets, mais aussi les systèmes, les protocoles et la culture au sein des organisations en ce qui a trait à la sensibilité au genre²⁸.

Violence sexiste : La violence sexiste se définit comme tout acte entraînant un préjudice corporel, psychologique, sexuel ou économique en raison du genre d'une personne. De tels actes ont pour résultats une privation de liberté et des conséquences négatives. Cette violence peut s'exercer à l'intérieur ou à l'extérieur du ménage.

Masculinité : La masculinité fait référence aux multiples façons dont la virilité (ce que signifie « être un homme ») est socialement définie dans le contexte historique et culturel, et aux différences de pouvoir entre des versions spécifiques de la virilité.

Intersectionnalité : Fait référence à la façon dont plusieurs formes de discrimination (fondées sur le sexe, la race, l'origine ethnique, le handicap, la classe socioéconomique, etc.) se chevauchent et interagissent entre elles et comment ces vulnérabilités concourantes déterminent la façon dont différents personnes et différents groupes sont victimes de discrimination.

Approche du cycle de vie : Reconnaît que l'âge influe sur la capacité des femmes et des filles à faire des choix dans leur vie. La (dés)autonomisation des femmes varie donc à différents stades de leur vie. Il s'agit notamment des stades et des événements de la vie, tels que les règles, les premiers rapports sexuels, le mariage et la maternité. Par exemple, une adolescente non mariée peut être libre de choisir de rester à l'école et de poursuivre ses études, mais cette liberté de choix peut être restreinte plus tard si elle se marie ou tombe enceinte. Une perspective du cycle de vie appelle également à considérer les effets intergénérationnels, par exemple la façon dont la nutrition, l'éducation ou la santé des enfants sont liées au contrôle qu'une femme exerce sur les ressources et la prise de décision²⁹.

Besoins pratiques : Ces besoins sont souvent associés à des conditions matérielles liées aux besoins quotidiens. S'ils étaient satisfaits, la vie des femmes et des hommes s'améliorerait sans changement de la division du travail selon le genre ni remise en cause de la position de subordination des femmes dans la société. Répondre aux intérêts/ besoins pratiques répond à une nécessité perçue immédiatement ; les interventions qui vont dans ce sens touchent généralement des conditions de vie inadéquates telles que l'approvisionnement en nourriture, en combustible ou en eau et l'accès au crédit, à la terre, à la technologie, aux soins de santé, à l'éducation et à l'emploi.

28 [Participatory Gender Audit Guide](#), International Labor Organization (ILO) (2007, 2012) A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology. Geneva.

29 Anouka van Eerdewijk, Franz Wong, Chloe Vaast, Julie Newton, Marcelo Tyszler & Amy Pennington (2017). [White Paper: A Conceptual Model of Women and Girls' Empowerment](#). Amsterdam: Royal Tropical Institute (KIT), pg. 76.

Intérêts/besoins stratégiques : Les besoins correspondent à des changements dans les rôles attribués à chaque genre, la division du travail, le contrôle du pouvoir ou de nouvelles perspectives liées aux postes défavorisés dans la société. S'ils étaient satisfaits, les rapports de force inégaux existants entre hommes et femmes seraient transformés. Ceux que mentionnent les femmes peuvent inclure des questions telles que les droits légaux, la violence domestique, l'égalité des salaires et la maîtrise que les femmes exercent sur leur corps. Les hommes ont aussi des intérêts/besoins stratégiques comme transformer leurs propres rôles concernant la garde des enfants ou résister à leur enrôlement dans des forces de combat, ou, au contraire, ils peuvent résister aux exigences des femmes pour davantage de contrôle sur leur propre vie. Chaque intervention de développement pratique a un effet sur les relations de pouvoir (les domaines stratégiques de la vie) qu'on le veuille ou non.

ANNEXE II : EXEMPLES D'APPROCHES PAR DOMAINE PRIORITAIRE

Pour trouver des liens vers des ressources et des informations plus détaillées sur des approches spécifiques, veuillez consulter le site Gender SharePoint de CRS.

DP 1 : LES FEMMES SONT ÉCONOMIQUEMENT, POLITIQUEMENT ET SOCIALEMENT HABILITÉES À MENER UNE VIE RICHE, PRODUCTIVE ET SAINTE

Individu

- Épargne communautaire (SILC) et SILC + ATG
- Compétence en lecture, en écriture et en calcul
- Création d'actifs (par exemple, transferts, SILC, accès et contrôle des femmes à la terre, autres actifs ménagers et commerciaux)
- Développement des savoirs et des compétences : éducation financière/entrepreneuriat, gouvernance des petites entreprises, leadership, négociation, compétences SMART, compétences en TIC
- Stratégies et technologies permettant un gain de temps
- Femmes liées au secteur privé, aux entreprises, aux filières
- Prestataires de services agricoles privés ou agents agro-industriel féminins (para-vétérinaires, etc.)
- Enseignement professionnel
- Transferts monétaires

Relations

- Renforcement des couples (approche SMART Couples)
- SILC + ATG
- Initiative Pères responsables, engagés et affectueux (REAL)
- Collaboration avec les influenceurs clés (belles-mères) ; « approche des grands-mères »

Communauté

- Approche des grands-mères
- Collaboration avec les chefs religieux et traditionnels
- Conversations communautaires
- Modèle d'association de zone
- SASA! et SASA! Foi (violence sexiste)
- Réseaux de champions du genre
- Campagnes communautaires d'information et de sensibilisation sur le genre
- Projets d'énergie rurale, électrification, biogaz, mini-réseaux, etc.
- Services intégrés pour l'agriculture (accès aux services financiers, etc.)
- Séances de plaidoyer/communautaires pour une bonne mise en œuvre des politiques
- Programmes de protection sociale
- Collaboration avec des femmes assumant des fonctions publiques comme championnes du changement

DP 2 : MASCULINITÉS RESPECTANT LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ DES GENRES

Individu

- Pères responsables, engagés et affectueux
- Thérapie cognitive comportementale (en particulier pour les jeunes hommes)
- Modèle des travailleurs sociaux/visites à domicile
- Groupes d'apprentissage masculins/écoles de maris
- Les hommes comme partenaires
- Renforcement des couples (approche SMART Couples)

Relations

- Renforcement des couples (approche SMART Couples)
- SILC + ATG
- Les hommes comme partenaires
- Initiative Pères responsables, engagés et affectueux (REAL)(violence sexiste)
- Champions du genre
- Pairs éducateurs, conseillers « pieds nus »
- Groupes d'apprentissage masculins/écoles de maris
- Espaces sûrs masculins/clubs pour hommes et garçons
- Approche des grands-mères

Communauté

- Changement des normes communautaires concernant les notions de « virilité »
 - Collaboration avec les chefs religieux et traditionnels
 - Conversations communautaires/groupes de dialogue
 - SASA! et SASA! Foi
 - Champions du genre, pairs éducateurs, conseillers « pieds nus »
 - Espaces sûrs masculins, clubs pour hommes
 - Messages de CSC à la radio, théâtre public
- Modèle des associations de zone
- Groupes père-à-père
- Approche des grands-mères

Systèmes/Société

- Alliances de plaidoyer et d'influence/coalitions d'hommes/de femmes/influence sur les politiques
- Guide dialogue sur le dialogue avec la puissance publique/renforcement des capacités gouvernementales
- Plateformes locales et internationales d'hommes et de femmes qui soutiennent l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres (par exemple, MenEngage Alliance)
- Analyses selon le genre des administrations locales

DP 3 : AUTONOMISATION DES ADOLESCENTES ET DES JEUNES FEMMES (10-14 ANS ET 15-19 ANS)

Individu

- Développement positif des jeunes transformateur de la question du genre
- Perspective de genre dans les programmes d'études destinés aux jeunes (par exemple, Life-Skills, Grow Up Smart, I am Entrepreneur, etc.)
- Groupes d'épargne (SILC) pour adolescents et jeunes (par exemple, Aflateen)
- Autonomisation des adolescentes à risque de contracter le VIH (par l'accès au financement et aux SILC, l'alphabétisation/l'initiation au calcul, les compétences de la vie courante, etc.)
- Engagement civique des jeunes pour la paix
- Espaces sûrs/Clubs de filles

Relations

- Couples SMART
- SILC + ATG
- Pères REAL
- Champions du genre (garçons et filles)
- Programmes d'éducation parentale (Parenting for Lifelong Health, Better Parenting plus)
- Éducation financière optimisée pour les enfants
- Prise en charge des cas centrée sur la famille
- Approche des grands-mères
- Mentorat par les pairs
- Camps de la paix et sommets AJF/jeunes
- Modèle/contenu de formation jeunes SINOVUYO

Communauté

- Changement des normes communautaires
 - Collaboration avec les chefs religieux et traditionnels
 - Conversations communautaires/dialogues communautaires
 - SASA! et SASA! Foi (violence sexiste)
- Clubs sur le genre, de jeunesse et de sport
- Champions du genre, pairs éducateurs
- Messages de CSC à la radio, théâtre public, etc.
- Approche des grands-mères
- Conversations communautaires

Systèmes/Société

- Guide dialogue sur le dialogue avec la puissance publique/renforcement des capacités gouvernementales
- Influencer les politiques (nationales, régionales)
- Plateformes locales et internationales soutenant les droits des filles et des jeunes (par exemple, Girls Not Brides, Youthpower, etc.)
- Prise en charge des cas et formation des travailleurs sociaux, renforcement des capacités du personnel de protection sociale
- Développement de réseaux d'orientation pour la violence sexuelle et sexiste et la protection de l'enfance
- Développement et soutien de services adaptés aux jeunes
- Voix et représentation dans les structures de plaidoyer et de gouvernance
- Projets de services communautaires et de connecteurs de la paix (« bridging »)
- YouthBuild international (c'est-à-dire, modèle d'inclusion économique axé sur les jeunes de l'IYF et ASPIRES)

DP 4 : CRS MET EN ŒUVRE UNE PROGRAMMATION D'URGENCE SENSIBLE AU GENRE**Individu**

- Les programmes de transfert en espèces définissent et planifient délibérément les approches pour que les hommes et les femmes en bénéficient de manière équitable
- Soutien psychosocial institutionnalisé pour les bénéficiaires
- Approches de gestion de la santé menstruelle

Relations

- Approches de dialogue au sein du ménage pour former les couples à une prise de décision équitable (sur l'utilisation de l'argent ou d'autres décisions importantes du ménage)

Communauté :

- Mécanisme de responsabilisation et comités de bénéficiaires inclusifs pour les jeunes et au regard du genre (protection, etc.)

Systèmes/Société :

- Audits de sécurité (identification des zones potentielles de risques liés au genre)
- Développement de réseaux d'orientation pour la violence sexuelle et sexiste et la protection de l'enfance pendant les situations d'urgence
- Politiques (nationales, régionales) en matière de plaidoyer/d'influence pour une assistance humanitaire sensible au genre et transformatrice de la question du genre, donnant nettement la priorité à la protection.
- Coordination multisectorielle (participation à des groupes de travail, création d'alliances, plateformes, grappes, cartographie des services, aiguillage)

DP 5 : PRÉVENTION DE LA VIOLENCE SEXISTE (Y COMPRIS LES PRATIQUES PRÉJUDICIALES) CHEZ LES HOMMES, LES FEMMES, LES GARÇONS ET LES FILLES

Individu

- Conseils (visites à domicile, champions du genre, travailleurs sociaux)
- Éducation par les pairs
- Pères REAL
- SILC + ATG
- Renforcement des couples
- Programmes d'éducation parentale (Parenting for Lifelong Health, Better Parenting plus)

Relations

- Renforcement des couples
- SILC + ATG
- Pères REAL
- Champions du genre (garçons et filles)
- Programmes d'éducation parentale (Parenting for Lifelong Health, Better Parenting plus)
- Prise en charge des cas centrée sur la famille
- Approche des grands-mères
- JOURNEYS Plus
- 116 Sauti

Communauté

- Changement des normes communautaires autour de la prévention de la violence sexiste :
 - Collaboration avec les chefs religieux et traditionnels
 - Conversations communautaires, groupes de dialogue
 - SASA! et SASA! Foi
 - Comités de protection
 - Approche des grands-mères (en particulier le mariage précoce et forcé)
 - Séances sur les normes de genre
 - Stepping Stones

Systèmes/Société

- Guide dialogue sur le dialogue avec la puissance publique/renforcement des capacités gouvernementales
- Plaidoyer/influencer les politiques (nationales, régionales)
- Coordination multisectorielle (participation à des groupes de travail, création d'alliances, plateformes, grappes, cartographie des services, aiguillage)
- Prise en charge des cas et formation des travailleurs sociaux, renforcement des capacités du personnel de protection sociale
- Développement de réseaux d'orientation pour la violence sexuelle et sexiste et la protection de l'enfance

ANNEXE III : RESSOURCES ADDITIONNELLES PAR DOMAINE PRIORITAIRE (DP)³⁰

NORMES MINIMALES POUR L'INTÉGRATION DU GENRE

- [CRS gender audit manual](#)
- [CRS' gender analysis toolkit](#)
- Gender Practitioners Collaborative (GPC) [illustrative resources for minimum standards implementation](#)
- [Manual for Gender Mainstreaming: Employment, Inclusion, and Social Protection Policies](#) (European Commission, 2008)
- [Oxfam Minimum Standards for Gender in Emergencies](#) (Oxford, 2013)
- [Pursuing Gender Equality Inside and Out: Gender Mainstreaming in International Development Organizations](#) (Population Reference Bureau/USAID, 2017)
- [A Manual for Gender Audit Facilitations: The ILO Participatory gender audit methodology](#) (ILO, 2012)
- [ACDI/VOCA Gender Analysis, Assessment and Audit Manual and Toolkit](#) (ACDI/ VOCA 2012)

DOMAINE PRIORITAIRE (DP) 1 : AUTONOMISATION DES FEMMES

Cadres conceptuels de l'autonomisation des femmes :

- [Oxfam's Conceptual Framework on Women's Economic Empowerment](#)
- [CARE's Women's Empowerment Framework](#)
- [A Conceptual Modes of Women and Girls' Empowerment](#) (Fondation Bill et Melinda Gates)
- [White Paper: A conceptual model of Women and Girls Empowerment](#) (BMGF/KIT, 2017)

Autres :

- [Journeys of Transformation: A Training Manual for Engaging Men as Allies in the Women's Economic Empowerment](#) (Promundo and CARE, 2012).
- [Women's Empowerment and Market Systems: Concepts, practical guidance and tools \(WEAMS Framework\)](#) (The BEAM Exchange, 2016)
- [Gendered Action Learning System \(GALS\)](#)
- [Gendered Enterprise and Markets \(GEM\) Toolkit](#)
- [SEEP Network Resources for Women's Economic Empowerment](#)

³⁰ Mise à jour tous les deux ans avec des ressources additionnelles

DOMAINE PRIORITAIRE (DP) 2 : MASCULINITÉS RESPECTANT LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ DES GENRES

- [Positive Masculinity Curriculum](#)
- Peaceful Masculinities
- [The REAL Fathers Initiative](#)
- Self-Learning Booklet: Understanding Masculinities and Violence Against Women and Girls (UN WOMEN Training Centre, 2016)
- Promundo *Health Masculinity. Gender Equality*. Resource page
- Sonke Gender Justice. [Resources and Publications page](#).
- MenCare, global fatherhood campaign. [Resource page](#).
- MenCare, global fatherhood campaign. [Resource page](#).
- [Programming with adolescent boys to promote gender-equitable masculinities; A Rigorous review](#) (GAGE, 2018)
- [Male Engagement in Ending Child Marriage](#) (Girls Not Brides, 2018)
- Inter-Agency Gender Working Group (IGWG). [Page on Male Engagement](#)
- [Gender Equity and Male Engagement: It only works when everyone plays](#) (ICRW and Cartier Philanthropy)

DOMAINE PRIORITAIRE (DP) 3 : AUTONOMISATION DES ADOLESCENTES ET DES JEUNES FEMMES (AJF)

- CRS Adolescent Girls Education and Empowerment: Capacity Statement.
- HIV INFORMATION TRAINING MANUAL FOR ADOLESCENT GIRLS AND YOUNG
- WOMEN DREAMS. Lesotho. CRS 4Children, USAID 2018.
- YouthPower Action AGYW Mentoring Program Toolkit. CRS PEPFAR USAID YouthPower 2018.
- International Center for Research on Women. Adolescent girls.
- Population Council's Tools and Resources for Girl-Centered Programming.
- Overseas and Development Institute (ODI): Empowerment adolescent girls in developing countries: gender justice and norm change.

DOMAINE PRIORITAIRE (DP) 4 : PROGRAMMATION D'URGENCE SENSIBLE AU GENRE

- [The Gender Handbook for Humanitarian Action \(IASC 2018\)](#)
- Oxfam. Gender Leadership in Humanitarian Action
- European Commission ECHO [Gender and Age Marker Toolkit](#)
- [CARE's Gender & Emergencies toolkit](#)
- [CARE Rapid Gender Analysis Toolkit](#)
- [Emergency Gender and WASH tip Sheet](#)
- [Empowering women and girls affected by crisis](#)

DOMAINE PRIORITAIRE (DP) 5 : PRÉVENTION ET ATTÉNUATION DE LA VIOLENCE SEXISTE

- [GBV Constant Companion](#)
- The IASC Gender handbook and IASC GBV guidelines, indicators for [WASH](#), [Shelter](#), [Health/SRH](#)
- Core Humanitarian Standards
- IASC [Guidance for Gender Based Violence \(GBV\) Monitoring and Mitigation within Non-GBV Focused Sectoral Programming](#)
- [Minimum Standards for Prevention and Response to Gender-based Violence in Emergencies](#) (UNFPA, 2011).
- [Working with Men and Boys to End Violence against Women and Girls: Approaches, Challenges and Lessons](#) (USAID, 2015)
- [What works to Prevent Violence](#)

ANNEXE IV : RESSOURCES ADDITIONNELLES POUR LE GENRE ET MEAL

- [The DHS Gender Corner](#)
- [Gender-Equity or Gender Equality Scales and Indices for Potential Use in Aquatic Agricultural Systems](#)
- *Intervention Guide for the Women's Empowerment in Agriculture Index* (USAID, 2016)
- IFPRI's Women's Empowerment in Agriculture Index (WEAI) [Resource Center](#)
- [Engendering Evaluation at USAID](#) (USAID, 2016)
- [Gender and Indicators](#) (BRIDGE, Institute of Development Studies, n.d.).
- [Practical Guide to Measuring women's and girl's empowerment in Impact Evaluations \(J-PAL\)](#)

Indices for l'égalité des genres :

- L'[indice des inégalités de genre](#) du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) suit la participation scolaire, économique et politique et la santé génésique.
- L'[indice de l'écart de genre](#) du Forum économique mondial calcule les écarts relatifs entre les femmes et les hommes dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'économie et de la politique.
- L'[indice sur les institutions sociales et le genre](#) de l'Organisation de coopération et de développement économiques mesure la discrimination à l'égard des femmes dans les institutions sociales (lois formelles et informelles, normes et pratiques sociales).

ANNEXE V : NORMES MINIMALES DE GENRE³¹

NORMES MINIMALES POUR L'INTÉGRATION DU GENRE

OPÉRATIONS

I. Capacité, responsabilité et culture de l'organisation (y compris des Ressources humaines sensibles au genre)

- Tous les membres du personnel suivent une série de formations relatives aux questions de genre qui correspondent à leur poste (par exemple, formation en ligne « Gender Foundations » ou « Unconscious Gender Bias » de CRS)³².
- Les PP et les régions assurent l'expertise en matière de genre.
 - Chaque PP désigne un point focal spécialiste des questions de genre. Formaliser le rôle des ACG dans les plans de rendement en mettant en évidence le niveau d'effort. Formation supplémentaire fournie au besoin. (% des PP après 2, 4, 6, 8, 10 ans)
 - Les PP ayant des PAP d'un montant dépassant 10 millions d'USD comptent dans leur personnel un conseiller à temps plein pour les questions de genre afin de donner des conseils sur les processus internes, la programmation et la formation. Les projets dont le budget annuel est de 1 million d'USD ont au moins 50 % de NdE d'un conseiller pour les questions de genre dans le personnel de projet.
- Les bureaux de PP comportent des installations appropriées pour le personnel masculin et féminin (par exemple, toilettes et espaces de prière séparés, pièce réservée à l'allaitement, etc.).
- Chaque PP ou bureau régional effectue un ou plusieurs audits selon le genre tous les cinq ans et élabore/ révisé son plan d'action quinquennal sur le genre (PAG).
- Les PP, les régions et les équipes sont encouragés à : 1) sélectionner les candidats en fonction de la sensibilité au genre et à prendre les décisions d'embauche en conséquence ; 2) fixer des objectifs de ratio du personnel appropriés (M/F).
- Analyser les entretiens de départ du personnel sous l'angle du genre.
- Intégrer le genre dans le rendement (y compris les examens) et élaborer des plans de perfectionnement de tous les responsables et membres du personnel des programmes à tous les niveaux.
- Intégrer au moins une compétence relative aux questions de genre dans les descriptions de poste (responsables et personnel des programmes)
- Désagréger par sexe (et communiquer) les données relatives aux RH (y compris les résultats de l'enquête sur la mobilisation du personnel, les ratios en personnel, les taux de recrutement et de promotions).
- Renforcer la capacité des partenaires à répondre aux exigences d'équité des sexes dans leurs opérations.

II. Politique

- Élaborer une politique d'égalité des genres.
- Élaborer des plans d'action sur le genre (PAG) alignés sur la Stratégie mondiale pour l'égalité des genres et développer des mécanismes de responsabilisation en affectant des ressources pour les mettre en œuvre.
- Veiller à ce que tous les employés soient formés à la politique relative à la protection et qu'ils sachent comment signaler les problèmes.

III. Budget

- Allouer des fonds pour le genre dans le PAP en concordance avec le PAG³³.
- Budget pour la formation sur l'équité des genres et dotation en personnel.

³¹ Le dernier ensemble de normes minimales de genre sera convenu avec les Ressources humaines mondiales de CRS, les Opérations à l'étranger, les régions PIQA et CRS et les programmes de pays.

³² L'une des principales mesures à prendre pour améliorer l'intégration du genre est de renforcer les capacités du personnel par la formation sur l'équité des genres. L'intégration d'approches équitables entre les genres est de la responsabilité de chacun. Par conséquent, tous les membres du personnel doivent être conscients 1) de l'influence du genre sur leurs propres présupposés et actions, 2) de l'importance du genre pour le ou les projets qu'ils appuient et 3) de la façon dont ils peuvent et doivent intégrer le genre dans leur travail. Dans la mesure où les changements d'attitudes et de présupposés concernant les normes traditionnelles liées au genre prennent du temps, les PP sont encouragés à organiser des séances de suivi sur le genre.

³³ Exemples de mesures à prendre : Dotation en personnel spécialisé dans les questions de genre au niveau des PP et régions ; formation ; audits selon le genre ; administration du chapitre genre de l'HOCAL ; coûts nécessaires pour répondre aux problèmes de sécurité et aux sensibilités culturelles (par exemple, femmes se déplaçant à deux ou en voiture plutôt qu'à moto pour réduire les risques ; besoins de déplacement des points focaux et du personnel spécialisé dans les questions de genre (par exemple, conférences/communautés de pratique/intégration du genre dans le déploiement de la stratégie de l'organisation ; évaluations ex post des interventions en matière de genre, ressources et documents de formation sur le genre, etc.

OPÉRATIONS

IV. Ne pas nuire (DNH)

- Les partenaires et le personnel de CRS signent des codes de conduite.
- S'assurer que le personnel connaît et comprend la politique de protection de CRS.
- Former tous les membres du personnel concernés à répondre de manière appropriée aux cas de violence sexiste.
- Mettre en place/renforcer des mécanismes de surveillance sensibles au genre (par exemple, lanceur d'alerte).

PROGRAMMES

I. Mener et utiliser des analyses selon le genre

- Effectuer une analyse selon le genre dans le cadre de la conception du projet et dans la phase de démarrage³⁴.
- Utiliser les résultats de l'analyse selon le genre et les recommandations dans la conception, la planification de la mise en œuvre et MEAL.

II. Suivi-évaluation

- Toutes les données au niveau individuel sont ventilées par sexe et par âge, y compris les IBPS.
- Toutes les données sont analysées et communiquées dans une perspective de genre.
- Inclure au moins un indicateur du genre qui mesure les changements liés au genre au fil du temps.
- Surveiller les conséquences imprévues liées au genre.
- Évaluer l'impact des projets sur l'égalité des genres et les relations entre les genres soit en tant qu'évaluation autonome, soit en tant que composante intégrée des évaluations planifiées.
- Systématiquement recueillir, documenter et communiquer les enseignements tirés et les bonnes pratiques liées au genre au cours des activités/ateliers de formation planifiés.

III. Budget

- Dotation en personnel spécialisé dans les questions de genre : conseillers, spécialistes, points focaux
- Études sur le genre : analyse selon le genre, études et évaluations
- Capacité : formation du personnel, des partenaires et des agents de terrain aux questions relatives au genre
- Communautés de pratique (réunions, formations, etc.)
- Activités et interventions spécifiques au genre (démarches de genre)

IV. Ne pas nuire (NPN)

- Mener des évaluations des risques/analyses NPN sur les risques liés au genre.
- Élaborer et mettre en œuvre des stratégies d'atténuation des risques liés au genre mis en évidence.
- Former l'ensemble du personnel à la violence sexiste (ce qu'elle est, ce qu'il faut faire lorsqu'elle est constatée, liens avec la protection et NPN).
- S'assurer que tous les mécanismes/méthodes d'orientation en place sont sensibles au genre et accessibles de la même façon aux FHGF.

V. Responsabilisation

- Veiller à ce que tous les mécanismes de responsabilisation établis soient sensibles au genre (par exemple, confidentiels, accessibles aux FHGF et conception des mécanismes s'appuyant sur des consultations de FHGF).
- S'assurer que tous les employés utilisant/promouvant le mécanisme de responsabilisation sont formés à la violence sexiste et aux méthodes d'orientation nécessaires.

³⁴ Selon la taille du projet, les ressources et les données existantes, l'analyse selon le genre peut être effectuée sous forme d'un examen approfondi sur place ou d'une analyse autonome ou bien être intégrée à d'autres évaluations planifiées.

Questions d'apprentissage :

- Quelles sont les meilleures pratiques/approches en matière d'embauche et de maintien en poste d'effectifs diversifiés, en particulier ceux qui présentent des disparités importantes dans leurs ratios de personnel hommes-femmes ? Les approches diffèrent-elles en fonction du contexte, opérations/QP, terrain par rapport au siège, etc. ? Quels sont les outils nécessaires pour appuyer les Ressources humaines et les équipes d'embauche ?
- Quels sont les meilleurs outils pour assurer une sélection appropriée visant tous préjugés sexistes des nouveaux candidats de CRS ?
- Quels sont les exemples réussis de mécanismes de responsabilisation et de rétroaction conçus pour être réceptifs aux plaintes de nature sensible (par exemple, concernant la violence sexiste ou le harcèlement) qui doivent être traitées de façon confidentielle ? Quel est le meilleur mécanisme pour recueillir les avis et commentaires des hommes et des femmes ?
- Quelles sont les meilleures approches pour travailler avec les partenaires de l'Église dans la promotion d'une culture organisationnelle inclusive ?

Exemples d'indicateurs programmatiques et organisationnels :

- Pourcentage du personnel de CRS (par sexe et par échelon) formé à l'équité des genres/prise de conscience des questions liées au genre par la formation en ligne « Gender Foundations » de CRS Learns, préjugés sexistes inconscients et violence sexiste pour le personnel de programme non spécialisé.
- Pourcentage des PP/bureaux dotés d'une stratégie ou d'un plan d'action sur le genre avec les budgets associés.
- Pourcentage des projets ayant réalisé une analyse selon le genre et ayant mis en œuvre au moins trois des recommandations qui en ont résulté.
- Pourcentage des projets/programmes de CRS comportant un indicateur du genre spécifique.
- Pourcentage des membres du personnel ayant des objectifs de genre dans leurs plans de performance ou de perfectionnement.

Références

- Abramsky, T., Devries, K., Kiss, L., Nakuti, J., Kyegombe, N., Starmann, E., ... et Michau, L. (2014). Findings from the SASA! Study: a cluster randomized controlled trial to assess the impact of a community mobilization intervention to prevent violence against women and reduce HIV risk in Kampala, Uganda. *BMC medicine*, 12(1), 122.
- Alkire, S., R. Meinzen-Dick, A. Peterman, A. Quisumbing, G. Seymour et A. Vaz. (2013). The Women's Empowerment in Agriculture Index. *World Development*, 52, 71-91.
- Amin, A. (2015). Addressing gender inequalities to improve the sexual and reproductive health and well-being of women living with HIV. *Journal of the International AIDS Society*, 18 (Suppl 5), 20302.
- Amin, M., Kuntchev, V. et Schmidt, M. (2015). Gender Inequality and Growth: The Case of Rich vs. Poor Countries. *Policy Research Working Paper; No. 7172*. World Bank Group, Washington, DC.
- Anyanwu, J. C. et Erhijakpor, A. E. (2009). Health expenditures and health outcomes in Africa. *African Development Review*, 21(2), 400-433.
- Baker, P., Dworkin, S. L., Tong, S., Banks, I., Shand, T. et Yamey, G. (2014). The men's health gap: men must be included in the global health equity agenda. *Bulletin of the World Health Organization*, 92, 618-620.
- Barker, G., Verma, R., Crownover, J., Segundo, M., Fonseca, V., Contreras, J. M., ... et Pawlak, P. (2012). Boys and education in the global south: Emerging vulnerabilities and new opportunities for promoting changes in gender norms. *Boyhood Studies*, 6(2), 137-150.
- Beaman, L., Duflo, E., Pande, R. et Topalova, P. (2012). Female leadership raises aspirations and educational attainment for girls: A policy experiment in India. *Science*, 335(6068), 582-586.
- Bill and Melinda Gates Foundation (2017). [Unpaid Care work and Women's economic Empowerment](#).
- Bonomi, A.E., Anderson, M.L., Rivara, F.P. et Thompson, R.S. (2009). Health care utilization and costs associated with physical and nonphysical-only intimate partner violence. *HSR: Health Services Research*, 44(3), 1054-1067.
- Bradshaw, S. et Fordham, M. (2013). *Women, girls and disasters - A Review for DFID*.
- Brody, C., De Hoop, T., Vojtkova, M., Warnock, R., Dunbar, M., Murthy, P. et Dworkin, S. L. (2015). Economic self-help group programs for improving women's empowerment: a systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 11(1), 1-182.
- Budlender, D. (2008). The statistical evidence on care and non-care work across six countries. *Gender and Development Program Paper 4*. Geneva: United Nations Research Institute for Development.
- Campbell, J.C. (2008). Health consequences of intimate partner violence. *The Lancet*, 359 (9314), 1331-1336.
- Catholic Relief Services (CRS). (2012). [Effects of faithfulness-focused curriculum on couples from three countries in Africa](#).
- Centers for Disease Control and Prevention (CDC). (2002). [The Social-Ecological Model: A Framework for Prevention](#), *Violence Prevention*.
- Chant, S. (2005). Household decisions, gender and development: a synthesis of recent research. *American Anthropologist*, 107(4), 738.
- Coker, A., Ferguson, J., Bush, H., Jordan, C. et Crofford, L. (2008). Intimate Partner Violence and Gynecologic Health: Focus on Women in Kentucky. In *American Public Health Association Annual Meeting and Expo, San Diego, October* (Vol. 29).
- Commonwealth Education Hub and United Nations Girls' Education Initiative (UNGEI). (2016). *Changing patterns in boys' education. Discussion summary*.
- Comrie-Thomson, L., Mavhu, W., Makungu, C., Nahar, Q., Khan, R., Davis, J., ... et Luchters, S. (2015). Men Matter: Engaging men for better MNCH outcomes. *Plan Canada. Toronto*.

- Das, N., Yasmin, R., Ara, J., Kamruzzaman, M., Davis, P., Behrman, J., ... et Quisumbing, A. R. (2013). How do intrahousehold dynamics change when assets are transferred to women? Evidence from BRAC's Challenging the Frontiers of Poverty Reduction—Targeting the Ultra Poor program in Bangladesh. Discussion Paper 01317. Washington, DC: International Food Policy Research Institute.
- Doyle, K., Levto, R. G., Barker, G., Bastian, G. G., Bingenheimer, J. B., Kazimbaya, S., ... et Shattuck, D. (2018). Gender-transformative Bandebereho couples' intervention to promote male engagement in reproductive and maternal health and violence prevention in Rwanda: findings from a randomized controlled trial. *PloS one*, 13(4), e0192756.
- Duflo, E. (2012). Women Empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature* 50 (4), 1051-1079.
- Edström, J., Hassink, A., Shahrokh, T. et Stern, E. (2015). Engendering men: A collaborative review of evidence on men and boys in social change and gender equality. Brighton: Institute of Development Studies (IDS) Commonwealth.
- van Eerdewijk, A., Wong, F., Vaast, C., Newton, J., Tyszler, M. et Pennington, A. (2017). [White Paper: A Conceptual Model of Women and Girls' Empowerment](#). Amsterdam: Royal Tropical Institute (KIT).
- El Feki, S., Heilman, B. et Barker, G. (éd.) (2017). Understanding masculinities: results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) – Middle East and North Africa. Cairo and Washington DC: UN Women and Promundo-US.
- Eurofound (2016). *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations). (2011). *The State of Food and Agriculture 2010-11: Women in Agriculture—Closing the Gender Gap for Development*. Rome.
- Filmer, D. et Pritchett, L. (1997). *Child mortality and public spending on health: how much does money matter? (anglais)*. Policy, Research working paper; no. WPS 1864. Washington, DC: World Bank.
- Galor, O. et Weil, D. N. (1996). The Gender Gap, Fertility, and Growth. *American Economic Review, American Economic Association*, 86(3), 374-387.
- Gates, M. F. (2014). Putting Women and Girls at the Center of Development. *Science*, 345(6202), 1273-1275.
- Gender and Development Network. (2017). [Intersectionality: Reflections from the Gender and Development Network](#).
- Girls Not Bride (2018). [Child Marriage in Humanitarian Settings: Thematic Brief](#).
- Goodman, R. et S. Kaplan. (2017). Holding Up the Sky: Achieving Women's Empowerment Requires Working with Women and Men: Involving men in women's economic development projects can lead to higher impact for women and changes in gender norms. *Stanford Social Innovation Review*
- Grassi, F., J. Lamberg et S. Huyer. (2015). [Running Out of Time: The reduction of women's work burden in agricultural production](#). FAO.
- Greene, M. et Levack, A. (2010). Synchronizing gender strategies: a cooperative model for improving reproductive health and transforming gender relations. Population Reference Bureau. Extrait de http://www.prb.org/igwg_media/synchronizing-gender-strategies.pdf
- Health Communication Capacity Collaborative (HC3). (2016). [Integrating Gender into Social and Behavior Change Communication: An Implementation Kit](#).
- Heilman, B., Barker, B. et Harrison, A. (2017). *The man box: a study on being a young man in the US, UK, and Mexico*. Washington DC and London: Promundo-US and Unilever.
- Hill, M. A. et King, E. (1995). Women's education and economic well-being. *Feminist Economics*, 1(2), 21-46.
- International Labour Organization (ILO). (2019). [A Quantum Lead for Gender equality: For a Better Future of Work for All](#).
- ILO. (2017). *Empowering Women in the Rural Economy*. Decent Work in the Rural Economy Policy Guidance Notes. Geneva: ILO.
- Jones, N., Presler-Marshall, E. Van Anh, T. T., Thuy, D. B., Hong Le, D., Thao, N. P., ... et Berhanu, K. (2015). [ODI Adolescent girls and gender justice: country reports - Year 3](#).

- Kato-Wallace, J., Barker, G., Sharafi, L., Mora, L. et Lauro, G. (2016). Adolescent boys and young men: engaging them as supporters of gender equality and health and understanding their vulnerabilities. Washington DC and New York: Promundo-US and UNFPA.
- Klasen, S. et Lamanna, F. (2009). [The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries](#). *Feminist Economics*, 15(3), 91-132.
- Klugman, J., Hanmer, L., Twigg, S., Hasan, T., McCleary-Sills, J. et Santamaria, J. (2014). *Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity*. Washington, DC: World Bank.
- Kraft, J. M., Wilkins, K. G., Morales, G. J., Widyono, M., et Middlestadt, S. E. (2014). An evidence review of gender-integrated interventions in reproductive and maternal-child health. *Journal of health communication*, 19(sup1), 122-141.
- Lee, B. C., Bendixsen, C., Liebman, A. K. et Gallagher, S. S. (2017). Using the socio-ecological framework to frame agricultural safety and health interventions. *Journal of Agromedicine*, 22(4), 298-303.
- Levtov, R., Van der Gaag, N., Greene, M., Michael, K., et Barker, G. (2015). *State of the World's Fathers 2015: A MenCare Advocacy Publication*. Promundo. <https://promundoglobal.org/resources/state-of-the-worlds-fathers-2015/>.
- Maertens, M. et Verhofstadt, E. (2013). Horticultural exports, female wage employment and primary school enrolment: Theory and evidence from Senegal, *Food Policy* 43, 118-131.
- Marcus, R et Harper, C. (2014). *Gender justice and social norms - processes of change for adolescent girls*. Sussex: ODI.
- Marcus, R., Stavropoulou, M. et Archer-Gupta, N. (2018). *Programming with adolescent boys to promote gender-equitable masculinities: A rigorous review*. Gender and Adolescence: Global Evidence (GAGE), UK.
- Maycock, B., Binns, C. W., Dhaliwal, S., Tohotoa, J., Hauck, Y., Burns, S. et Howat, P. (2013). Education and support for fathers improves breastfeeding rates: a randomized controlled trial. *Journal of Human Lactation*, 29(4), 484-490.
- Mazurana, D., Benelli, P., Gupta, H. et Walker, P. (2011). [Sex and Age Matter: Improving humanitarian response in emergencies](#). Feinstein International Center, Tufts University.
- McKinsey Global Institute (2015). [The Power of Parity: how advancing women's equality can add \\$12 trillion to global growth](#)
- Noland, M. et Kotschwar, B. (2016). *Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey*. Peterson Institute for International Economics.
- OECD Development Cooperation Directorate. (2019). *Development finance for gender equality and women's empowerment: A snapshot*. (GENDERNET).
- OECD. (2019). Engaging with men and masculinities in fragile and conflict-affected states. *OECD Development Policy Papers*, (17).
- OECD. (2017). Gender equality and women's empowerment in fragile and conflict-affected situations: A review of donor support, *OECD Development Policy Papers*, (8).
- Office of Global Women's Issues (2016). [United States Global Strategy to Empower Adolescent Girls](#).
- O'Neil, T. et Domingo, P. (2013). [The Power to Decide: Women, decision-making and gender equality](#). Overseas Development Institute (ODI).
- Plan International, (2013). *Because I am a Girl: The State of the World's Girls 2013*. In *Double Jeopardy: Adolescent Girls and Disasters*.
- Quisumbing, A. R. et Maluccio, J. A. (2000). *Intrahousehold allocation and gender relations: New empirical evidence from four developing countries* (No. 583-2016-39682). IFPRI, Washington, DC.
- Ragonese C, Shand T, Barker G. (2019). [Masculine norms and men's health: making the connections](#). Washington, DC: PromundoUS.
- Rost, L., Bates, K. et Dellepiane, L. (2015). *Women's economic empowerment and care: evidence for influencing*. WE-Care Baseline Research Report, Oxford: Oxfam.
- Schmidt, E. M. (2012). The Effect of Women's Intrahousehold Bargaining Power on Child Health Outcomes in Bangladesh, *Undergraduate Economic Review*, 9(1) Article 4.
- SPRING. (2014). *Understanding the women's empowerment pathway*. Improving Nutrition through Agriculture Technical Brief Series. Arlington, VA. USAID/Strengthening Partnerships, Results, and Innovations in Nutrition Globally (SPRING) Project.

- Sraboni, E., Malapit, H. J., Quisumbing, A. R. et Ahmed, A. U. (2014). Women's empowerment in agriculture: What role for food security in Bangladesh?. *World Development*, 61, 11-52.
- Stoian, D., Donovan, J., Elias, M. et Blare, T. (2018). Fit for purpose? A review of guides for gender-equitable value chain development. *Development in Practice*, 28(4), 494-509.
- Stone, L. (2015). Study of 156 peace agreements, controlling for other variables. *Quantitative Analysis of Women's participation in Peace Processes Reimagining Peacemaking: Women's Roles in Peace Processes*.
- Tabassum, M., Begum, N., Rana, M. S., Faruk, M. O. et Miah, M. M. (2019). Factors Influencing Women's Empowerment in Bangladesh. *Science, Technology and Public Policy*, 3(1), 1.
- Thomas, D. (1996). Education Across Generations in South Africa *The American Economic Review* 86(2), 330-334.
- Thorpe, J., Kidder, T. et Maestre Morales, M. (2016). Market systems approaches to enabling women's economic empowerment through addressing unpaid care work, The BEAM Exchange.
- UN Secretary General. (2013). *Gender equality and the empowerment of women in natural disasters: Report of the Secretary-General* (E/CN.6/2014/13)
- UN Women. (2015). *The Effect of Gender Equality Programming on Humanitarian Outcomes*.
- UN-Women. (2018). *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York: UN-Women.
- United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO). (2011). *Education for All Global Monitoring Report Background Note*.
- United Nations Girls' Education Initiative (UNGEI). (2016). *Changing patterns in boys' education. Discussion summary*. London: The Commonwealth Education Hub.
- UNDP. (2016). *Accelerating Gender Equality and Women's Empowerment in Africa. Africa Human Development Report*. New York: Regional Bureau for Africa.
- UNFPA, UNICEF, UN WOMEN, ILO, OSRSG/VAC. (2013). *Breaking the silence on violence against indigenous girls, adolescents and young women: a call to action based on an overview of existing evidence from Africa, Asia Pacific and Latin America*.
- USAID. (2012). *Gender Equality and Female Empowerment Policy*.
- USAID (2015). *Working with men and boys to end violence against women and girls: approaches, challenges, and lessons*.
- Villavicencio F., Rosimo, M., Vidallo, R., Oro, E. et Gonsalves, J. (2018). Equity, empowerment and gender relations: A literature review of special relevance for climate-smart agriculture programming. *CCAFS Info note*. Wageningen, Netherlands: CGIAR Research Program on Climate Change, Agriculture and Food Security (CCAFS).
- Wilde, V. et Shields, P. (2002). *Diversity-Positive Recruitment: Guidelines and Tools for the Future Harvest Centers*, Working Paper No. 36. CGIAR.
- World Food Programme. (2017). Gender Equality. <http://www1.wfp.org/gender-equality>. World Bank (2014). *Voice and Agency: Empowering women and girls for shared prosperity*. World Economic Forum. (2018). *Global Gender Gap*
- World Health Organization (WHO). (2007). *Vitamin and Mineral Nutrition Information System: Summary Tables and Maps on Iodine Status Worldwide*. Consulté le 7 juin 2018. http://www.who.int/vmnis/database/iodine/iodine_data_status_summary/en/.
- World Health Organization (WHO). (2011). *Gender, Climate Change, and Health*. Geneva.
- World Health Organization (WHO). (2013). *Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*.
- Yargawa, J. et Leonardi-Bee, J. (2015). Male involvement and maternal health outcomes: systematic review and meta-analysis. *J Epidemiol Community Health*, 69(6), 604-612.

