



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

RÉSUMÉ



Photo de couverture : Ghana, photographe : Jake Lyell (2016)

©2020 Catholic Relief Services. Tous droits réservés. 210S-301156

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.

INTRODUCTION

L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes sont des objectifs de développement fondamentaux pour la réalisation des droits de la personne, de bonnes relations et la clé pour obtenir des résultats efficaces et durables en matière de développement dans tous les secteurs¹. Bien que de nombreux écarts de genre se soient réduits ces dernières années (par exemple, accès à l'éducation primaire), des inégalités substantielles persistent dans toutes les régions où intervient Catholic Relief Services (CRS), particulièrement parmi les groupes défavorisés. C'est pourquoi en 2012, une équipe de CRS a élaboré une stratégie mondiale quinquennale pour l'égalité des genres fondée sur les valeurs de l'organisation, les enjeux et le quotidien des femmes et des hommes que sert CRS, ainsi que la masse de plus en plus importante de données probantes montrant que les programmes de développement conçus et exécutés dans une perspective de genre produisent de meilleurs résultats et plus durables. Cette stratégie a renforcé et favorisé l'engagement pris par CRS de placer l'égalité des genres au cœur de sa programmation.

Pour poursuivre cet élan, CRS a développé une nouvelle stratégie mondiale pour l'égalité des genres, s'étendant de 2020 à 2030, qui souligne l'importance cruciale de l'intégration du genre dans la réalisation de la mission de l'organisation. Les objectifs de ce document de stratégie sont :

- Apporter **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 ;
- Définir 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
- Fournir **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 transformateurs de la question du genre.

L'objectif de la Stratégie mondiale pour l'égalité des genres 2020-2030 de CRS est de **contribuer à l'égalité des genres pour les femmes, les hommes, les garçons et les filles (FHGF), 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 FHGF 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, ainsi que l'accès aux ressources, aux actifs et aux services et leur contrôle. 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

« Le secteur du développement doit se soucier davantage des iniquités entre les genres et de l'autonomisation des femmes. Parce qu'ils ne tiennent aucun compte des iniquités entre les genres, de nombreux projets de développement ne parviennent pas à atteindre leur objectif. Et lorsque les organisations de développement ne ciblent pas l'autonomisation des femmes, elles négligent le fait que l'autonomisation des femmes a le potentiel de transformer leur société »

— (BILL AND MELINDA GATES FOUNDATION, 2014, P. 1273).

¹ Par exemple, une hausse des niveaux d'éducation et d'alphabetisation des femmes a permis de **réduire** la mortalité infantile et **d'améliorer** les **résultats** scolaires de la prochaine génération. La présence de femmes à des postes de direction politique semble **augmenter** les taux de scolarisation des filles. La santé des enfants est **influencée** par le pouvoir de négociation des femmes à la maison.

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.

Cet objectif est basé sur un **cadre conceptuel pour l'égalité des genres** qui met en évidence l'interaction de domaines clés ayant une incidence sur l'égalité des genres, par exemple, les différences entre les genres dans les niveaux d'accès aux actifs, aux services et aux savoirs clés ou dans les modèles décisionnels.

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. Cela correspond au cadre socioécologique (CSE), qui part de l'hypothèse que le comportement d'un individu est influencé par de nombreux facteurs à divers niveaux². La stratégie pour l'égalité des genres utilise un CSE à quatre niveaux pour comprendre et visualiser cette interaction complexe entre les facteurs individuels, les relations, la communauté et la société qui influencent les inégalités de genre (tableau 1).

Tableau 1 Description des niveaux du cadre socioécologique (CSE)

NIVEAU DU CADRE SOCIOÉCOLOGIQUE (CSE) ³	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 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 et pratiques économiques et sociales aux niveaux national, régional ou local, ainsi que les structures et les 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.

² Les inégalités de genre dans l'éducation plombent la croissance. Enfin, des éléments fiables montrent que les inégalités de genre se réduisent à mesure que les pays s'enrichissent et que leur taux de croissance économique augmente.

³ Ibid.

POURQUOI L'ÉGALITÉ DES GENRES ?

Les inégalités de genre existent dans tous les pays dans lesquels intervient CRS. Les femmes et les filles sont plus susceptibles d'être tenues à l'écart des processus politiques⁴ et des systèmes de marché⁵, de supporter la charge du VIH/sida⁶, de l'insécurité alimentaire⁷ et du changement climatique⁸ et d'être victimes de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste⁹. Les jeunes femmes représentent trois jeunes sur quatre dans le monde qui ne sont pas scolarisés, en formation ou au travail¹⁰.

Partout dans le monde, les femmes sont accablées de manière disproportionnée par des activités de soins non rémunérés, s'occupant de deux fois et demie plus de tâches non rémunérés et de travaux domestiques que les hommes¹¹. L'écart salarial hommes-femmes s'établit à 23 %¹². 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 santé¹³. Les inégalités de genre privent l'ensemble de la société des avantages d'un monde où les genres sont plus égaux et elles doivent être combattues pour parvenir à un développement durable. 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 l'inégalité entre les genres est combattue¹⁴. Ce fait est largement reconnu aussi bien par les donateurs que par les organisations homologues.

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. Autrement dit, **CRS maximisera la réussite et l'impact dans ses objectifs lorsque les inégalités entre les genres**

- 4 Les femmes et les filles sont plus susceptibles d'être tenues à l'écart des processus politiques. Les femmes représentent moins de 25 % des parlementaires et 18 % des ministres dans le monde. World Economic Forum. (2018). [Global Gender Gap](#)
- 5 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.
- 6 Amin, A. (2015). Addressing gender inequalities to improve the sexual and reproductive health and wellbeing of women living with HIV. *Journal of the International AIDS Society*, 18 (Suppl 5), 20302.
- 7 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.
- 8 Villavicencio F., Rosimo, M., Vidallo, R., Oro, E., 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).
- 9 UN-Women. (2018). *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York: UN-Women.
- 10 International Labour Organization (ILO). (2020). *A Quantum Leap for Gender equality: For a Better Future of Work for All*
- 11 Rost, L., Bates, K. et Dellepiane, L. (2015) *Women's economic empowerment and care: evidence for influencing*. WE- Care Baseline Research Report, Oxford: Oxfam.
- 12 World Economic Forum. (2018). [Global Gender Gap](#).
- 13 Ragonese, C., Shand, T., Barker, G. (2020). [Masculine norms and men's health: making the connections](#). Washington, DC: PromundoUS.
- 14 Par exemple, une hausse des niveaux d'éducation et d'alphabétisation des femmes a permis de [réduire](#) la mortalité infantile et [d'améliorer](#) les [résultats](#) scolaires de la prochaine génération. La présence de femmes à des postes de direction politique semble [augmenter](#) les taux de scolarisation des filles. La santé des enfants est [influencée](#) par le pouvoir de négociation des femmes à la maison. La baisse des taux de fécondité, également associée à une amélioration du niveau de scolarité des femmes, peut avoir un effet [positif](#) sur la croissance, tandis que les inégalités de genre dans l'éducation [plombent](#) la croissance. Selon le PNUD, il existe une corrélation élevée entre l'inégalité de genre et les résultats en matière de développement humain, les pays classés en bas de l'indice du développement humain (IDH) présentant généralement des résultats beaucoup moins bons sur les mesures de l'inégalité entre les sexes que les pays se classant à un niveau plus élevé sur l'IDH.

seront systématiquement prises en compte, que ce soit au sein de CRS ou dans les communautés où nous opérons.

Le cadre du développement humain intégral (DHI) de CRS régit la manière dont les approches de CRS favorisent l'égalité des genres¹⁵. 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 développement humain intégral 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 ci-dessous.

La Stratégie mondiale pour l'égalité des genres 2020-2030 de CRS a été conçue en tenant compte de la nécessité pour CRS de renforcer l'inclusion du genre à tous les niveaux de l'organisation, afin d'atteindre le changement transformateur que nous recherchons.

CADRE CONCEPTUEL DE L'ÉGALITÉ DES GENRES

Le cadre conceptuel de l'égalité des genres de CRS (voir la figure 1), basé sur l'IDH, considère que l'égalité des genres est un objectif important en soi qui ne sera atteint que lorsque l'équité sera assurée dans les domaines critiques expliqués ci-dessous¹⁶. Plus précisément, pour parvenir à l'**égalité des genres**, les FHGF, de tous âges et de toutes capacités, doivent avoir le soutien de **structures et de systèmes justes** qui permettent **1) un accès équitable aux ressources, aux actifs 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 ; 4) une équité des rôles, des responsabilités, de la charge de travail et de l'utilisation du temps**. Ces domaines sont souvent interconnectés.

Le cadre conceptuel de l'égalité des genres de CRS reconnaît que les systèmes et les structures dans lesquels nous opérons sont essentiels pour 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.

L'accès et le contrôle équitables des ressources, des actifs et des services sont essentiels pour parvenir à 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

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

16 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.**

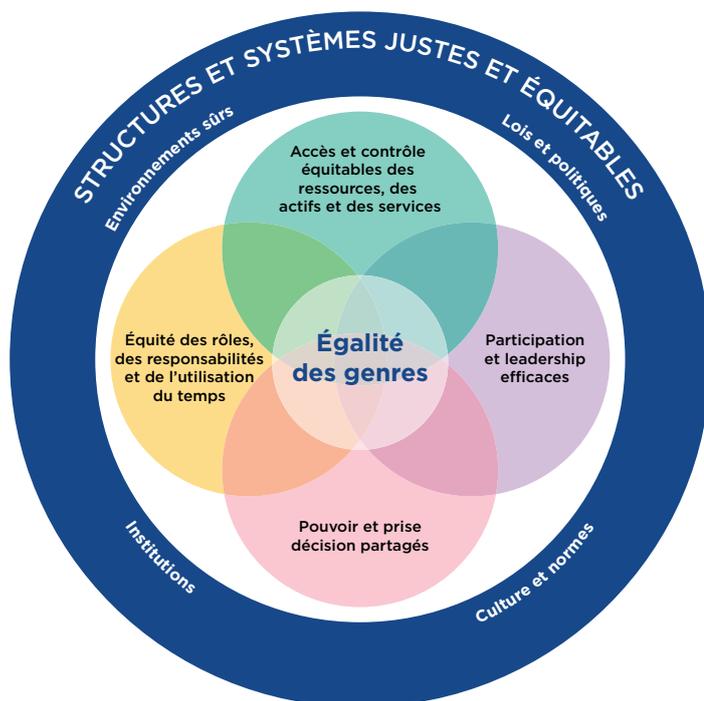


Figure 1. Cadre conceptuel de l'égalité des genres de CRS

la réduction de la pauvreté et le bien-être des enfants¹⁷. 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**.

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 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 ménage¹⁸.

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 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 reproductif¹⁹. Ce déséquilibre prive les femmes et les filles des moyens de tirer pleinement parti des possibilités en matière

17 ILO. (2017). *Empowering Women in the Rural Economy*. Decent Work in the Rural Economy Policy Guidance Notes. Geneva: ILO.; UNDP. (2016) *Accelerating Gender Equality and Women's Empowerment in Africa*. Africa Human Development Report. New York: Regional Bureau for Africa.

18 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*. The World Bank.; O'Neil, T. et Domingo, P. (2013). [The Power to Decide: Women, decision-making and gender equality](#). Overseas Development Institute (ODI).

19 Bill and Melinda Gates Foundation. (2017). [Unpaid Care work and Women's economic Empowerment](#).

économique, d'éducation et de gouvernance, contribuant ainsi à leur marginalisation et à leur statut de subordination.

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.

BUT DE LA STRATÉGIE MONDIALE POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES 2020-2030 DE CRS

La Stratégie mondiale pour l'égalité des genres 2020-2030 de CRS vise à **contribuer à l'égalité des genres pour les FHGF, quels que soient leur âge ou leurs capacités, tant au sein de notre organisation que dans l'ensemble de nos programmes et initiatives de plaidoyer**. L'égalité des genres est définie comme un état où les femmes, les hommes, les garçons et les filles 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. Cet énoncé d'objectif est influencé par notre cadre conceptuel de l'égalité des genres.

Cet objectif repose sur la croyance confirmée par les faits que l'égalité des genres est fondamentale pour obtenir des résultats du développement durables²⁰. La vision est que CRS dispose d'un environnement permettant de transformer la vie de ses bénéficiaires par le biais de programmes sensibles au genre et transformateurs de la question du genre qui se reflètent également dans la « manière » dont nous travaillons en tant qu'organisation. Nous savons que pour mettre en œuvre efficacement des approches équitables entre les genres, nous devons avoir la volonté, la capacité et les ressources organisationnelles pour le faire. Cela implique de veiller à ce que notre personnel dispose des savoirs, des compétences, des attitudes et des outils appropriés, dans l'ensemble des programmes et des opérations, pour promouvoir l'égalité des genres dans tout ce que nous faisons.

La stratégie énonce les **normes minimales de CRS en matière d'intégration du genre** dans les programmes et les opérations. Les normes minimales sont présentées comme des actions de haut niveau nécessaires pour atteindre un niveau minimal de sensibilité au genre, d'inclusion et de diversité dans les processus organisationnels et programmatiques.

Les normes minimales sous-tendent cinq **domaines prioritaires (DP)**. Ces domaines prioritaires 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 domaine est défini par un énoncé d'objectif et inclut des résultats intermédiaires et à long terme.

Les domaines prioritaires 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 aussi un point de ralliement autour duquel nous pouvons mieux coordonner et comparer

²⁰ Par exemple, une hausse des niveaux d'éducation et d'alphabétisation des femmes a permis de [réduire](#) la mortalité infantile et [d'améliorer](#) les [résultats](#) scolaires de la prochaine génération. La présence de femmes à des postes de direction politique semble [augmenter](#) les taux de scolarisation des filles. La santé des enfants est [influencée](#) par le pouvoir de négociation des femmes à la maison.

les approches et apprendre les uns des autres et de nos diverses expériences. Pour certains domaines, 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. Les domaines prioritaires sont :

- DP 1 : Autonomisation des femmes
- DP 2 : Masculinités respectant le principe d'égalité des sexes
- 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

Tous les domaines prioritaires 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 domaine prioritaire. Ces domaines 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 normes minimales et les domaines prioritaires sont résumés dans les sections ci-dessous. Dans le document de stratégie complet, les normes minimales et les descriptions des domaines prioritaires incluent des indicateurs, des approches et des questions d'apprentissage.

NORMES MINIMALES POUR L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES PROGRAMMES ET LES OPÉRATIONS²¹

Les normes minimales de la stratégie pour l'égalité des genres permettent à tous les membres du personnel, quel que soit leur échelon, d'assumer la responsabilité de l'équité des genres dans leur travail. Les normes minimales sont ventilées par opérations et qualité des programmes, chacun avec leurs propres sous-catégories. Chaque sous-catégorie comporte une liste d'actions prioritaires. Les sous-catégories relatives à la gestion de la qualité incluent : la culture organisationnelle, la capacité et la responsabilisation (y compris des Ressources humaines sensibles au genre), la politique, le budget et le principe consistant à « ne pas nuire ». Les sous-catégories relatives à la qualité des programmes incluent l'analyse selon le genre, le suivi-évaluation, la budgétisation, le principe « ne pas nuire » et la responsabilisation.

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.

21 Largement inspiré de : [Gender Practitioners Collaborative \(GPC\) minimum standards](#).

RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES	RÉSULTATS À LONG TERME
<ul style="list-style-type: none"> • Systèmes et processus sensibles au genre institutionnalisés • Tous les membres du personnel ont des savoirs, des compétences et des attitudes appropriés en matière d'égalité des genres. • Le personnel pertinent possède les savoirs techniques appropriés et la capacité d'appliquer des approches équitables entre les genres tout au long du cycle de programmation 	<ul style="list-style-type: none"> • Le personnel de CRS attache de l'importance à l'égalité des genres • La culture organisationnelle de CRS appuie des systèmes et des structures équitables entre les genres • La culture du personnel et de l'organisation de CRS favorise des programmes sensibles au genre et transformateurs de la question du genre • CRS répond aux besoins uniques des FHGF (sensibles au genre) et, s'il y a lieu, cherche à transformer les normes préjudiciables liées au genre (transformateurs de la question du genre) pour améliorer l'impact de la programmation de l'organisation

DP 1 : Autonomisation des femmes. Ce domaine prioritaire reconnaît que l'autonomisation et l'autonomie des femmes et l'amélioration de leur statut politique, social et économique sont un but très important en lui-même, mais qu'elles sont aussi essentielles au développement durable. Il est largement reconnu que l'amélioration du statut des femmes et la promotion de leurs droits apportent des avantages aux sociétés dans leur ensemble, pas seulement aux femmes et aux filles.

Le succès de l'autonomisation des femmes dépend du soutien et de l'alliance des hommes et des garçons (DP 2) ainsi que de la réduction de la violence sexiste (DP 5).

STRATÉGIE MONDIALE POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES 2020-2030 DE CRS

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 constituent 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).

OBJECTIF 1 : LES FEMMES SONT ÉCONOMIQUEMENT, POLITIQUEMENT ET SOCIALEMENT HABILITÉES À MENER UNE VIE RICHE, PRODUCTIVE ET SAINTE	
RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES	RÉSULTATS À LONG TERME
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes possèdent et contrôlent une plus grande proportion des actifs productifs • Plus de contrôle sur les gains économiques et les ressources du ménage et en profitent davantage • 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

DP 2 : Masculinités respectant le principe d'égalité des genres : Ce domaine prioritaire cible la collaboration avec les hommes et les garçons pour promouvoir et adopter des masculinités équitables entre les genres. CRS reconnaît que les programmes qui cherchent à obtenir des résultats équitables et qui œuvrent à l'égalité des genres doivent collaborer avec les hommes et les garçons pour transformer les normes préjudiciables liées au genre et les dynamiques de pouvoir inégales. Il invite les hommes et les garçons à réfléchir à la manière dont les conceptions de la « virilité » sont influencées par des normes de genre inégales et encouragent les hommes à passer de caractéristiques préjudiciables à des caractéristiques positives de ce que signifie « être un homme ». CRS reconnaît également 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.** 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.

Ce domaine prioritaire est essentiel au succès des autres domaines ; par exemple, pour parvenir à l'autonomisation des femmes et des filles (DP 1 et DP 3), les hommes et les garçons doivent se considérer comme des alliés dans le processus²². En outre, Il est 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.

OBJECTIF 2 : LES HOMMES ET LES GARÇONS ADOPTENT DES MASCULINITÉS ÉQUITABLES ET SOUTIENNENT ACTIVEMENT L'ÉGALITÉ DES GENRES	
RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES	RÉSULTATS À LONG TERME
<ul style="list-style-type: none"> • Plus grande acceptation 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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

DP 3 : Autonomisation des adolescentes et des jeunes femmes (10-14 ans et 15-19 ans) Ce domaine prioritaire utilise l'approche du cycle de vie, qui reconnaît que les approches et les résultats mis en évidence dans le DP 1 peuvent ne pas nécessairement être appropriés pour les FHGF faisant face à un certain nombre de risques, de contraintes et de possibilités spécifiques. Dans beaucoup trop d'endroits, les AJF n'ont pas accès aux services de santé, à la sécurité, à l'éducation, à tous les droits juridiques et sociaux et à tous les actifs économiques. De plus, investir dans les AJF, en particulier par le biais de l'éducation, profite non seulement aux filles et à leurs familles, mais aussi aux communautés et aux économies dans leur ensemble.

²² Plus précisément, les théoriciens de la synchronisation des genres soutiennent que les hommes et les femmes façonnent et perpétuent les normes de genre dans la société. Par conséquent, un véritable changement social n'est possible que si tous les membres d'une société s'engagent à créer ce changement. 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

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 domaine prioritaire 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).

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
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ont des activités valorisantes et participent aux affaires de leur communauté

DP 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. 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 assurer un accès égal aux possibilités et aux ressources, en particulier pour les femmes et les filles. Par conséquent, ce domaine prioritaire s'appuie sur les engagements humanitaires pris par CRS en faveur de l'intégration de la protection en intégrant une perspective de genre aux priorités de sécurité et de bien-être des populations affectées et à risque ; la participation inclusive à la conception et à la mise en œuvre des programmes ; et la promotion de la dignité de tous les groupes touchés par les crises. Le DP 4 garantit que la riposte humanitaire de CRS est au minimum sensible au genre. CRS reconnaît aussi que les crises peuvent créer des possibilités de lutter contre les inégalités préjudiciables et de promouvoir un changement transformateur de la question du genre du fait de l'évolution rapide des structures sociales et culturelles qui se produit en temps de crises ou de redressement.

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

RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES	RÉSULTATS À LONG TERME
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 garçons et des filles touchés par une crise est protégée

DP 5 : Prévention et atténuation de la violence sexiste²³ Environ une femme sur trois sera victime d'une forme ou d'une autre de violence sexiste au cours de sa vie. CRS sait que les effets de la violence se font sentir au niveau individuel, familial et communautaire et que les cas de violence sexiste constituent une menace majeure pour le DHI des participants au projet, mais aussi pour la réalisation des résultats sectoriels. 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 a un niveau relativement modeste de programmation traitant de la violence sexiste, mais elle progresse. La réussite des programmes de prévention et d'atténuation de la violence 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).

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
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.)

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 sera accompagnée d'un plan de mise en œuvre de la stratégie mondiale pour l'égalité des genres. Le plan de mise en œuvre mettra l'accent sur la mise au point de 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 destinées à 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 pourra sélectionner pour élaborer son 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 organisé par 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

²³ 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 (déli de ressources) ; pratiques traditionnelles préjudiciables (mariages forcés ou précoces ; mutilations génitales féminines).

représentatif de collègues du terrain et du siège des départements des programmes et des opérations. Une simple carte de notation sera mise au point et utilisée pour surveiller la mise en œuvre de la stratégie.

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.

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.



Catholic Relief Services | 228 W. Lexington Street, Baltimore, MD 21201, É.-U. | crs.org | crsespanol.org
Pour plus d'information, contacter gender@crs.org