

Enquête sur l'intégration de l'approche genre dans les ONG

Sandra González Altea



Disponible sur
www.mondefemmes.org (Fr et Esp)

Enquête sur l'intégration de l'approche genre dans les ONG , Estudio sobre el Género en las ONGs belgas, Sandra González Altea.

© Le Monde selon les femmes.
Traduction française et synthèse : Claudine Drion.

Avec l'aide de la DGCD, Coopération belge au développement et de l'Union Européenne dans le cadre du projet RAAC. Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité du Monde selon les femmes et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant la position de l'Union européenne.



La reproduction est autorisée à condition de citer la source et d'envoyer un exemplaire au Monde selon les femmes.

Le Monde selon les femmes
18 rue de la Sablonnière • 1000 Bruxelles • Belgique
Tél 32 2 223 05 12 • Fax 32 2 223 15 12 • Compte n° 310-1217399-38
www.mondefemmes.org

Table des matières

Synthèse	4.
Introduction	6.
1. Objectifs et méthodologie de l'enquête	8.
1.1. Objectifs et origine de l'enquête	8.
1.2. Méthodologie	9.
1.3. Participation à l'enquête	10.
2. Résultats	12.
2.1. Aspects généraux. Assimilation des concepts et analyse institutionnelle	12.
2.2. Actions et politique générale des ONG	17.
2.3. Le thème du genre dans le financement de projets Sud	20.
2.4. Opportunités et faiblesses observées	21.
3. Conclusions	23.
Bibliographie	25.
Annexe 1 - Sur quels problèmes la coopération doit-elle se concentrer?	27.
Annexe 2 - Prise de décision dans les ONG européennes	28.
Annexe 3 – Questionnaire et entretiens avec les ONG	29.
Annexe 4 - L'égalité femmes-hommes dans le développement : alibi ou réalité ? Article de Claudine Drion.	37.

Synthèse

D'après cette enquête réalisée en 2005 par le Monde selon les femmes, voici quelques-uns des constats observés parmi les responsables d'un échantillon représentatif d'ONG.

1. Connaissances

- 75 % ont une connaissance intuitive du genre.
- 50 % connaissent la distinction entre l'intégration des femmes dans le développement (IFD) et l'approche genre et développement (GED).
- 25 % consacrent un budget à la formation en genre pour leur personnel.

2. Applications

- On ne trouve pas d'ONG ayant une approche transversale du genre.
- 46 % inscrivent le genre dans la réflexion sur leur programme mais aucune ONG ne reconnaît utiliser les outils de l'approche genre.
- En éducation au développement, c'est un thème qui est parfois abordé, mais de manière ponctuelle.

3. Organigramme

- 55% du personnel ONG de l'échantillon sont des femmes.
- 18 % des places de direction sont occupées par des femmes.
- 21 % des membres des Conseils d'Administration sont des femmes.

Les chiffres de l'enquête européenne sur les ONG reflètent des proportions semblables¹.

¹ Commission Européenne, Emploi, affaires sociales et égalité des chances, *Les femmes et les hommes dans la prise de décision*, Mai 2005. http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats.

4. Difficultés identifiées par les ONG

- Les comportements ou pratiques sexistes qui semblent "naturels" : la déconstruction n'est pas facile.
- La vision selon laquelle le thème du genre serait uniquement lié au travail avec les partenaires du Sud tandis que la question de l'égalité serait réglée dans le Nord.
- Le manque de temps pour suivre une formation en genre.
- La charge de travail global qui ne permet pas de donner la responsabilité du genre à un membre de l'équipe.
- La difficulté de trouver des indicateurs de genre adéquats

5. Obstacles observés

- Tendances à se concentrer sur les femmes comme uniques sujets et objets de l'approche genre.
- Insuffisance de temps et de budget consacrés à la question.
- La prise en compte des questions de genre est comprise comme une tâche individuelle et non comme une approche transversale.
- Méconnaissance des outils méthodologiques et des indicateurs de l'approche genre
- Le genre perçu comme une mode chez les bailleurs qui l'imposent d'en haut.
- Il n'y a pas un souci d'égalité des sexes dans les critères de sélection de partenaires.

Introduction

"Ne parlons pas de genre, parlons de femmes"; "Le genre est un concept à la mode chez les bailleurs de fonds" ; "Le genre sert comme outil de marketing"; "Quand on parle de genre, on cherche un impact sur les mentalités"...

Concept, instrument, mentalité, identité, etc. sont certains des termes utilisés pour aborder le thème du genre.

Il est évident que le concept ne laisse pas indifférent. Depuis plusieurs années le "genre" est intégré au plan international, national et local : on le retrouve partout, et spécialement dans le champ de la coopération au développement. Malgré les efforts des institutions publiques et privées pour mener des politiques et des actions qui prennent le genre en considération, les inégalités restent alarmantes : les femmes représentent 50% de la population du globe, plus de 2/3 des analphabètes sont des femmes, elles ne possèdent que 1% de la propriété privée, n'occupent que 10% des postes de décision et 70% des personnes vivant sous le seuil de la pauvreté sont des femmes et des petites filles.

Le thème du genre repose sur un ensemble d'instruments et de pratiques qui remettent en question les modèles de développement dans le but de promouvoir les réformes nécessaires à l'égalité de droit et en faits entre les femmes et les hommes. En faisant référence à la Plateforme d'action de Pékin 1995 et au Règlement 2836/98 de l'Union Européenne sur l'intégration des questions de genre dans la coopération au développement, la loi belge sur la coopération internationale de 1999 prévoit explicitement l'application du thème du genre dans les pratiques et analyses de développement.

Un récent sondage d'opinion portant sur les connaissances et l'attitude du public belge en matière de coopération, la « position de la femme » se trouve en 17^{ème} position sur les 20 points que la coopération au développement devrait rencontrer (voir annexe 1).

Il faut constater que tant l'opinion publique que des professionnels de la coopération continuent à parler de « la position de femme » ou de « la problématique de la femme » comme un objectif non prioritaire et comme un secteur à part des autres problèmes que le développement est censé plus directement résoudre.

Cette enquête tente de réaliser une étude du contexte dans lequel les ONG belges francophones intègrent le thème du genre. Qu'entend-t-on par politique de genre ? Comment est-elle intégrée dans la politique générale des organisations ? et dans ses projets de coopération ? Cette enquête vise à apporter des réponses à ces interrogations qui impliquent au jour le jour le travail individuel et collectif des permanent-es d'ONG.

Peu d'études ont été réalisées sur l'intégration du genre dans les ONG de coopération au développement. Mettons en évidence la récente étude réalisée en Andalousie (2005)², où de nombreuses similitudes apparaissent avec cette étude-ci. Ceci nous invite à penser qu'il s'agit d'une problématique plus globale que locale et nous espérons que les conclusions et recommandations de cette enquête ne seront pas prises en compte de manière partielle ou isolée.

D'autre part, ce document n'a pour ambition ni d'évaluer ni de porter un jugement sur le travail de quiconque. Nous tenons d'ores et déjà à remercier les ONG et leur personnel pour leur participation désintéressée à cette enquête. Il s'agit simplement d'observer comment le genre est intégré dans les ONG, dans leur politique générale comme dans les projets de coopération qu'elles mènent.

Le document comprend trois parties ; dans la première nous reprenons les objectifs généraux de l'enquête, la méthodologie utilisée et la participation des ONG ; dans la deuxième nous décrivons les résultats concrets de l'enquête ; finalement nous présentons les conclusions et les recommandations dans le but de proposer une réflexion constructive sur le thème qui nous préoccupe.

Les résultats sont basés sur une approche bibliographique exhaustive et sur une enquête réalisée auprès des ONG participantes ainsi que sur une analyse de l'information secondaire.

² Agirregomezkorta Rosabel y Lola Soler, 2005, *La perspectiva de género en las ongs andaluzas*, MZC, Cordoba.

1. Objectifs et méthodologie de l'enquête

1.1. Objectifs et origine de l'enquête

En 1999, une première étude a été réalisée par le Monde selon les femmes sous la forme d'une recherche-action³ auprès d'une douzaine d'ONG.

La présente recherche vise à actualiser les données et à élargir l'analyse sur le positionnement des ONG par rapport au thème du genre afin de rendre compte des nouvelles réalités des organisations et de mettre en place de nouvelles bases pour le travail du Monde selon les femmes en éducation au développement et en formation en genre.

Les objectifs poursuivis sont :

1. Actualiser la recherche réalisée par le Monde selon les femmes en 1999.
2. Etablir une vision globale
 - des avancées réalisées par les ONG dans l'intégration du genre
 - des difficultés rencontrées par les ONG dans ce processus
 - des capacités dont les ONG disposent
3. Sensibiliser les organisations en leur faisant prendre conscience de leurs manques dans le processus d'intégration du genre afin qu'elles les prennent en considération dans leur politique générale, leur programmation et leurs actions de développement.

³ Drion Claudine, Choque Poupette, 1999, *Le genre dans les ONG*, Le Monde selon les femmes.

Pour atteindre ces objectifs, nous avons réalisé une étude empirique du niveau d'intégration du genre dans les structures des ONG leurs programmes et leurs projets.

1.2. Méthodologie

Rappelons qu'il ne s'agit pas d'évaluer ni de juger le travail d'aucune ONG ni d'aucune des personnes interviewées.

Au plan méthodologique, nous avons procédé à une analyse de documents, élaboré une grille d'enquête et réalisé des interviews tests pour le questionnaire et utilisé de l'observation directe.

Nous avons également utilisé comme référence, notamment les documents réalisés sur l'Andalousie en 2005, par Rosabel Agirregomezkorta et Lola Soler et la recherche-action de 1999 menée par Claudine Drion et Poupette Choque pour le Monde selon les femmes.

A partir de ces documents, nous avons réalisé un questionnaire et un guide d'entrevue pour les ONG. Durant l'entrevue, nous collectons les informations sur la trajectoire professionnelle de la personne interviewée ainsi que de sa connaissance des différents concepts liés au thème « genre et développement ».

D'autre part, un questionnaire fut organisé en trois parties :

- 1 – L'organigramme de l'association
- 2 – L'analyse de la politique et des actions menées par l'ONG
- 3 – L'intégration du genre dans les projets de coopération

Nous avons procédé à la récolte des données de 4 manières : questions ouvertes, questions fermées, questions à choix multiples, questions avec échelle de valeurs.

Pour les ONG ayant leur siège à Bruxelles, nous avons opté pour des rencontres personnalisées. De cette façon, il était possible de clarifier ou d'approfondir certains points en fonctions du déroulement de l'entrevue. Certains ont préféré répondre par voie écrite en utilisant le courrier électronique. Les ONG situées ailleurs qu'à Bruxelles ont également utilisé ce moyen pour répondre.

Les contacts avec les ONG et les entrevues se sont étalés sur une période de 3 mois. Nous avons ensuite procédé à l'analyse des données et rédigé ce document.

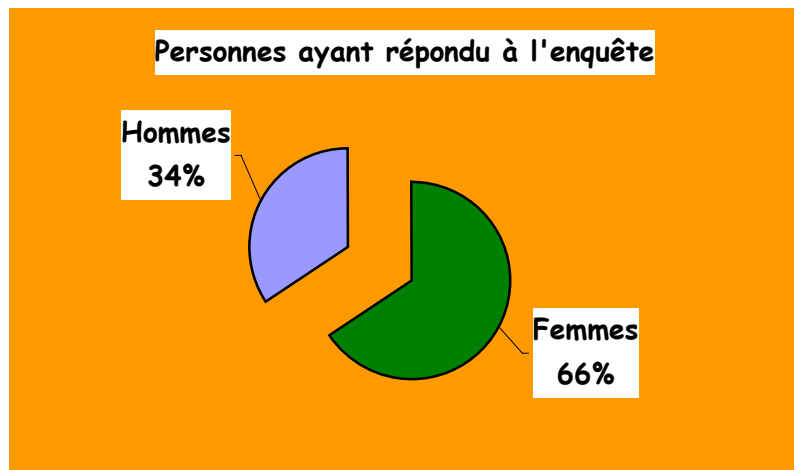
1.3. Participation à l'enquête

La sélection des ONG s'est réalisée à partir de la liste des ONG répertoriées par ACODEV, la fédération des ONG belges de la Communauté Française et de la Communauté germanophone. 50 d'entre elles ont fait l'objet d'une première analyse au travers de leur site Web pour déterminer celles qui effectuaient des programmes avec des partenaires du Sud. 27 ONG de différents profils furent finalement sélectionnées. Un contact fut pris avec chacune pour déterminer ses différents champs d'action et si elles abordaient ou non le thème du genre. Le contact fut établi par mail puis par courrier postal sans avoir déterminé nous même une personne précise. Les ONG elles-mêmes décidèrent donc quel membre du personnel aurait à répondre à l'enquête. Dans le cas où nous n'obtenions pas de réponse, un contact téléphonique permit de convenir d'une entrevue. Plusieurs appels et plusieurs conversations par téléphone furent nécessaires pour aboutir à la personne qui pourrait répondre aux questions. Pour les ONG n'ayant pas leur siège à Bruxelles, il fut convenu que l'enquête se ferait par mail. Parmi les 7 dans le cas, seules 3 ont répondu au questionnaire. Les entrevues se déroulèrent sur une période de 3 mois (été 2005). Parmi les 29 ONG contactées, 12 participèrent à l'enquête, soit un taux de 41% de participation.

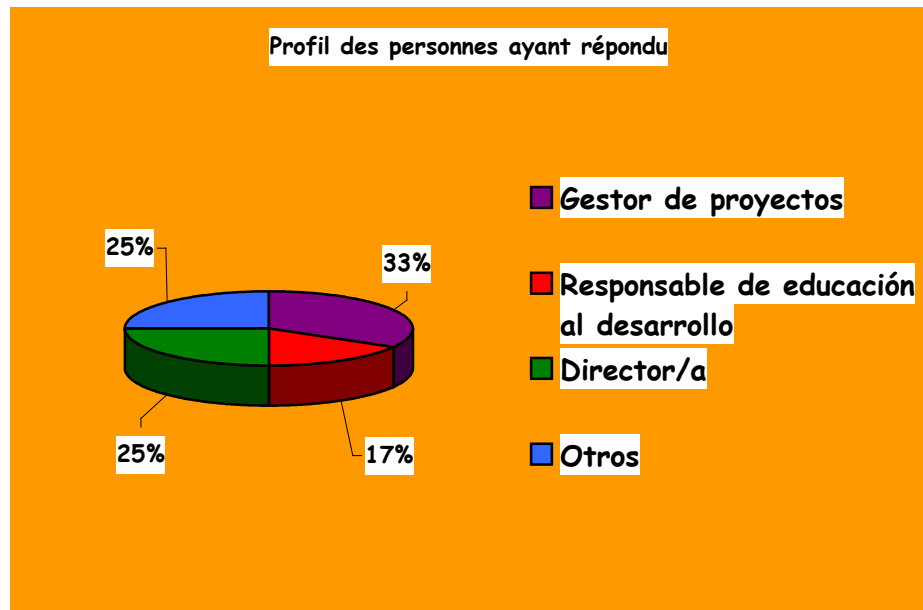
Parmi les 19 qui ne participèrent pas, 3 ne donnèrent jamais de réponse à nos demandes de contact, 5 préférèrent se retirer après le contact téléphonique, pour raison de temps fut-il répondu. Les 11 autres reçurent le questionnaire par courrier ainsi que la demande de fixer une entrevue ; mais aucune ne répondit. Celles-ci avaient également évoqué un problème de disponibilité lors des premiers contacts.

Les 12 ONG ayant participé à l'enquête représente un échantillon diversifié : Autre Terre, Caritas International, Comide, CNCD, Frères des Hommes, Iles de Paix, Iteco, Magasins du Monde Oxfam, Planète Finance, Solidarité Socialiste, Service laïque de coopération au développement, Vétérinaires sans frontières.

Sur les 12 personnes ayant répondu à l'enquête, 8 sont des femmes et 4 des hommes.



Le profil des personnes ayant répondu se répartit comme suit : 25% à la direction, 33% à la gestion de projets, 17% de responsables de l'éducation au développement et 25 % d'autres.



Ces éléments étant précisés, nous passerons à l'analyse des résultats.

2. Résultats

2.1. Aspects généraux, assimilation des concepts et analyse institutionnelle

Formation en genre et assimilation des concepts

On constate ces dernières années une augmentation du nombre de personnes ayant des connaissances sur le thème du genre ainsi que sur son intégration dans le cadre logique des programmes et projets. Pourtant on voit peu de prise en compte du thème d'une manière globale et son intégration transversale dans tous les champs d'action des ONG et pas exclusivement dans le financement de partenaires du Sud reste rare.

Des ONG et des organisations multilatérales ont recours à la formation en genre pour atteindre l'égalité sous l'angle du genre⁴. Celle-ci semble en effet être le premier pas indispensable. Mais il est difficile d'en mesurer les effets tant qu'un processus de mémorisation des concepts ne se base pas sur une analyse et une application de ceux-ci au sein même des organisations⁵.

Souvent on rencontre le souhait d'apprendre les éléments de l'approche genre en un temps bref, de connaître tous les outils existants pour permettre l'analyse de ce thème. S'il est évident qu'il n'est pas possible de faire une analyse de genre sans ces outils, il est important de concevoir les formations d'une autre manière. Il faut avant tout se baser sur l'intention des personnes et des organisations où elles travaillent d'adopter un nouveau regard, d'intégrer une nouveau type de réflexion. L'assimilation des concepts et outils de genre est nécessaire pour adapter l'approche genre dans le cadre de financements de partenaires (première motivation énoncée

⁴ OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development): *Development Assistant Committee. Source Book on Concepts and Approaches Linked to Gender Equality*, Paris, 1998, pp. 18-20.

⁵ Navarro Natalia: *Cambiar el chip: Revisión de algunos conceptos para poder impulsar cambios organizacionales en pro equidad de género*, en Tamayo Giulia ; Delso Ana ; Lopez Irene; Navarro Natalia et Fd-Layos Ana Lydia.

pour participer à une formation) mais aussi pour amorcer une réflexion aboutissant à un changement organisationnel. « Le toit n'est garanti que si les briques sont bien posées ».

Pour cette raison, une partie importante des interviews a été consacrée à identifier si les interviewé-es avaient suivi une formation en genre et comment ils et elles avaient perçu les concepts-clés en genre comme la différence entre « intégrer les femmes dans le développement » et « genre et développement »⁶ par exemple.

La sensibilisation à l'importance du concept de genre est assez présente dans les ONG. 75% des interviewé-es ont déclaré avoir une *connaissance intuitive* du concept. D'une manière générale, ils le définissent comme « les rôles occupés par les hommes et les femmes dans un contexte donné » ; rôles dont il faut « tenir compte dans la conception et la réalisation de projets de développement ».

D'une manière générale, on constate un intérêt grandissant pour l'approche genre au sein des ONG. L'information qui circule sur le thème est appréciée comme « satisfaisante » autant par les hommes que par les femmes. Pourtant le thème lui-même n'est pas mis en discussion à l'intérieur des ONG et il n'existe pas de travail spécifique le concernant.

8 des 12 personnes interviewées (60%) ont participé à une formation en genre à leur propre demande : c'est dire que l'initiative est laissée aux individus. Ces personnes se sont déclarées « satisfaites » de la formation reçue. Certain-es auraient souhaité continuer selon le temps disponible et les thématiques traitées. Ils déclaraient avoir des lacunes dans les outils d'analyse à appliquer, notamment dans la conception et la réalisation de projets. En aucun cas, ils et elles n'ont fait référence à une réflexion sur la culture organisationnelle de leur ONG.

Seules 3 ONG (25 %) déclarent avoir prévu un budget pour la formation du personnel en genre. Une envisage de l'intégrer dans le prochain programme sans préciser s'il s'agit d'une inscription ponctuelle ou d'une pratique envisagée à moyen ou long terme. 2 ONG considèrent qu'elles pourraient affecter un budget spécifique aux formations genre dans l'avenir. Pour les 50% restant, on doit constater un manque de volonté au niveau du budget en ce qui concerne la formation en genre.

Sans entrer dans le débat concernant quelle serait la formation en genre adéquate, on peut avancer qu'il y a une attente d'une formation spécialisée en genre pour une partie du personnel des ONG pour une période de temps déterminé. Cette représentation de la formation risque de sous-évaluer les compétences nécessaires pour travailler l'approche genre. On constate a contrario que la formation en genre a des effets plus conséquents lorsqu'elle est une composante à part entière de la stratégie institutionnelle de l'ONG.

⁶ Voir les *Essentiels du Genre 01* – Le Monde selon les femmes. Carnet pédagogique de formation en genre.

La formation en genre sur base volontaire du personnel n'est pas suffisante pour avancer au sein des ONG (et des organisations/institutions en général). Il est indispensable d'intégrer la connaissance interne de l'organisation (finalités, activités, organigramme, etc) pour s'assurer que la perspective de genre est partie intégrante du fonctionnement même de l'ONG⁷.

50% des personnes interviewées ont déclaré faire la différence entre « l'intégration des femmes dans le développement » et l'approche « genre et développement ». 25 % ne connaissaient pas la différence entre les deux concepts et 25 % en ont donné une définition erronée. Le thème « intégration des femmes dans le développement » est défini par la participation des femmes aux projets de développement et à leur prise en compte dans le développement ou simplement par « formuler des projets pour les femmes ». Le thème « genre et développement » a été défini à partir du fait que les femmes sont des actrices (et non pas un groupe à prendre en compte) et en se basant sur une analyse d'un contexte afin d'atteindre une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Les définitions ainsi présentées révèlent une certaine confusion des concepts et des lacunes dans l'appropriation d'une réflexion de genre ainsi que dans son intégration dans la politique générale de l'ONG.

Transversalité de l'approche genre

La transversalité de l'approche genre dans le travail quotidien des ONG est considérée comme importante par 11 ONG sur les 12 interviewées.

Mais, dans la réalité on ne voit pas comment cette transversalité se concrétise. Nous repérons 4 niveaux de prise en compte :

1. Application Nord/Sud : analyse des besoins des hommes et des femmes dans la phase de d'identification des projets et programmes pour observer des changements de long terme dans l'égalité (50% des ONG).
2. Application ponctuelle : implication des femmes dans le développement pour lutter contre la pauvreté (8 % des ONG).
3. Application sélective : en fonction de l'intérêt des partenaires au genre, le thème est considéré avec un degré plus ou moins important (16 % des ONG).
4. Application globale : l'approche genre est mise en relation avec d'autres thèmes de société. Elle ne peut être considérée de manière isolée (16 % des ONG).

Ainsi dans le pratique, seules 2 ONG sur 12 (16 %) déclarent avoir une approche transversale du genre en l'appliquant non seulement dans le financement d'actions au Sud mais également de manière plus générale en faisant des liens avec des thèmes comme le racisme ou l'homophobie par exemple, ainsi qu'en favorisant une réflexion personnelle au quotidien.

⁷ OECD, op. cit , p. 23.

Pour les autres ONG, le thème du genre se limite aux questions liées strictement aux actions de coopération au développement (au Sud) et n'aborder pas la question du changement de comportement ni de la culture organisationnelle.

En conclusion on peut dire que le fait d'adopter une approche transversale de genre est un pas important dans l'engagement d'une ONG et que cela suppose une sensibilisation constante sur le thème via la formation du personnel et via les informations de genre qui circulent dans le secteur.

Difficultés rencontrées par les ONG pour l'intégration du genre

Plusieurs facteurs entrent en jeu pour expliquer que les ONG intègre peu le genre de manière effective ; et tous ne sont pas perçus par le personnel des ONG lorsqu'on aborde cette question avec eux. Les personnes interviewées durant cette enquête ont éprouvé cette difficulté et voici les éléments de réponses qu'ils et elles donnent :

- Le principal problème est d'amener une réflexion sur le genre chez les membres de l'ONG.
- Il y a des éléments techniques dans la gestion de projet où il est difficile d'amener le genre.
- Le volume de travail ne permet pas d'aborder cette question, ni de participer aux formations, ni de déléguer à un membre de l'équipe.
- L'idée erronée que le genre ne concerne que les pays du Sud et que les questions d'égalité sont solutionnées dans les pays du Nord.
- Les comportements ou pratiques sexistes qui semblent "naturels" : la déconstruction n'est pas facile.

Il y a pourtant lieu de citer également des obstacles concrets qui n'ont pas été explicitement reliés aux difficultés d'intégrer l'approche genre mais qui montrent des freins sous-jacents :

- Le genre n'est pas un des thèmes de travail en soi de l'ONG.
- Le genre peut être abordé parce le personnel est composé d'une majorité de femmes.

Comme on peut le constater, ce n'est que si le genre est inscrit comme un axe inclus dans le plan d'action des ONG que la question apparaît de manière évidente et s'inscrit concrètement dans les agenda de travail. Dans les autres cas, le genre reste une possibilité, sans plus et peut être interprété de manière erronée comme la réalisation de projets par ou pour des femmes.

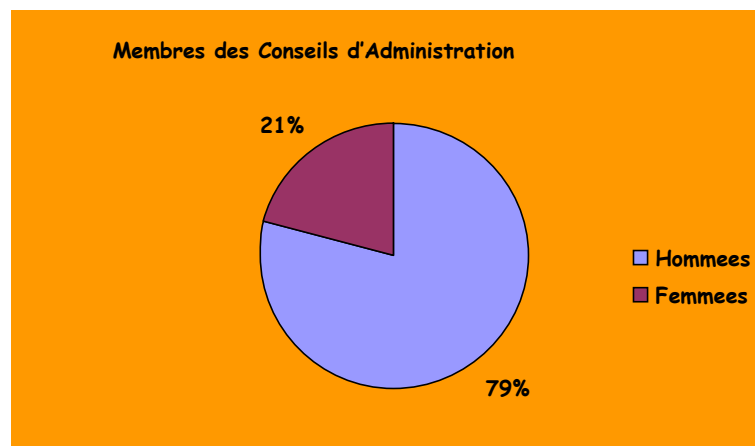
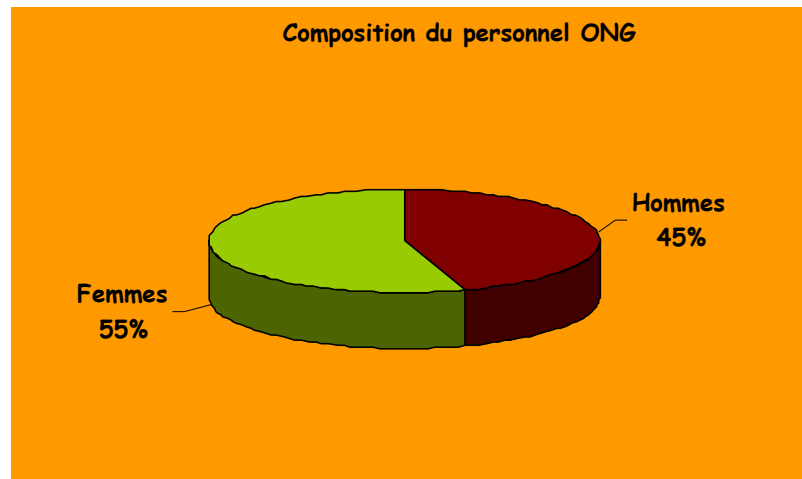
En ce qui concerne l'organigramme, cette interprétation erronée se retrouve également dans l'affirmation que si une majorité de femmes compose l'ONG, il n'y a pas de problème de genre ! Or, ce fait ne garantit

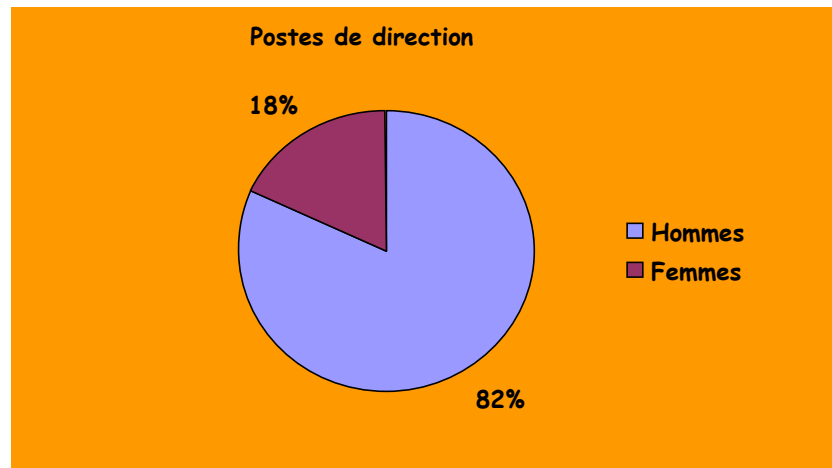
rien si l'ONG n'a pas fait du genre une dimension de son organisation de travail. Il en va de même pour le travail quotidien.

De la même manière la présence de femmes ne garantit pas que le personnel soit sensibilisé aux questions de genre. S'il y a des probabilités qu'une femme puisse être intéressée par ces questions, mais cela ne signifie pas qu'il y ait maîtrise des concepts et outils permettant une analyse de genre.

La proportion de femmes aux postes de responsabilités est faible même si les ONG représente un secteur assez féminisé. Dans une enquête récente, la Direction « Emploi, affaires sociales et égalité des chances » met en évidence que le pourcentage de femmes présidentes d'ONG de développement dans l'UE n'est que de 21 % pour 79 % d'hommes. De la même manière les femmes n'occupent que 35% des postes à responsabilité pour 65% d'hommes (voir Annexe 2).

Les mêmes proportions se retrouvent parmi les ONG interviewées dans cette enquête. Alors que 55% des membres du personnel des ONG sont des femmes, elles n'occupent que 21 % des sièges des conseils d'administration et 18 % des postes de décision.





Les graphiques illustrent clairement les déséquilibres de genre à l'intérieur des ONG, indépendamment du niveau de sensibilisation au concept et de l'importance qui lui est accordée de manière transversale. Les options pour une politique de genre à l'extérieur que certaines ONG prennent n'ont pas encore d'impact à l'intérieur de celles-ci. Le déséquilibre traverse les ONG et établir l'égalité au sein des postes de responsabilités reste un défi pour l'avenir.

2.2. Actions et politique générale des ONG

Un des aspects les plus difficiles à aborder durant cette enquête fut de savoir comment les ONG intégraient le genre dans leur politique générale et les actions qu'elles menaient.

Une distinction a dû être faite pour demander aux ONG de préciser ce qu'elles entendaient par politique de genre et ensuite comment elles comptaient concrètement adapter leurs actions.

Il faut d'abord préciser que le plus souvent, la politique de genre est encore comprise par les ONG comme une politique à l'intention des femmes et la conception de projets dirigés par des femmes. Dans les plans d'action des ONG, il y a confusion et celles-ci comprennent qu'elles doivent avoir des actions « femmes ». 33% des ONG déclarent développer « rarement » une politique de genre. Une ONG affirme qu'elle a un axe « femmes » et non genre dans ses objectifs généraux. Une autre prétend avoir une politique de genre parce que la majorité de ses projets de développement concernent des associations de femmes. Deux ONG (16%) n'ont pas répondu à la question tandis que deux autres. Parmi ces 67% où l'approche genre n'est pas ou est erronément intégrée, 16% envisagent d'inscrire le genre à l'avenir parmi leurs axes de travail. Pour les 33% restant, on peut constater une sensibilisation à l'approche genre et son intégration dans la politique

générale de l'ONG. Toutefois cela ne signifie pas qu'elles l'aient intégré comme un axe prioritaire mais plutôt comme un point d'attention auquel se référer dans chaque action.

La confusion « femmes/genre » persiste donc pour la majeure partie des interview-és mais on constate une « intention positive » à l'égard de la thématique genre. Cela se pourrait se traduire par des actions concrètes comme :

- Formation pour sensibiliser le personnel ONG au genre
- Utilisation de l'approche genre dans la phase d'identification et de formulation des projets Sud
- Prise en compte du genre dans l'analyse de programmes et projets
- Utilisation d'une check-list intégrant des critères genre
- Vigilance à donner autant de responsabilités aux femmes qu'aux hommes dans l'équipe de travail
- Réalisation d'une étude pour évaluer le niveau de prise en compte du genre dans l'ONG
- Eviter les discriminations basées sur le sexe.

Malgré ces efforts et ces intentions, le genre reste une approche ponctuelle, liée à la formulation de projets dirigés par ds femmes, à la formation. On ne trouve pas de « responsable genre » ni de budget qui y soit affecté ni un fonctionnement interne basé sur des indicateurs de genre ou des critères d'embauche l'intégrant. Une ONG prévoit de nommer un-e responsable du genre mais les moyens humains et financiers manquent.

Dans certains cas, on invoque le manque de temps pour participer aux formations en genre ; pour d'autres, c'est le fait qu'il y a trop peu de personnel pour s'en occuper et qu'aucun budget n'y est affecté. Pour tous les interviewé-e-s le genre apparaît comme une charge supplémentaire de travail qu'une personne va devoir assumer. La formation n'est pas réfléchié comme un besoin pour tous les membres du personnel pour aboutir à une forme d'analyse de genre qui finisse par paraître « naturelle » à toute l'équipe. C'est compris comme une responsabilité individuelle.

Quant à savoir si une politique d'embauche devrait exiger que les nouveaux engagements exigent des connaissances en genre, les avis sont flous. Tous disent qu'une sensibilisation en genre dans la description des compétences est intéressante. Mais cette option est souvent mal comprise et se limite à « engager plutôt une femme ou un homme » pour équilibrer l'équipe de travail ou, à l'inverse, de ne pas tenir compte du sexe des candidat-es pour l'embauche !

Il est fréquent d'entendre que la parité numérique est essentielle pour atteindre une égalité « parfaite ». Mais, comme le dit Natalia Navarro⁸, faire en sorte que davantage de femmes travaillent dans les ONG et même qu'elles y occupent des postes de décision, n'aura pas d'impact sur les

⁸ Navarro, op.cit. p.54.

inégalités entre les femmes et les hommes via les programmes et projets si, en même temps, l'ONG ne transforme pas ses lignes de politique générale. Il serait en effet plus efficient de pouvoir compter sur des salarié-es, quelle que soit leur représentation selon les sexes, qui soient sensibles en genre, formés aux méthodologies et capables de mener une analyse en termes de pouvoir. Cela permettrait aux ONG de travailler de manière transversale, autant au sein de leur propre structure organisationnelle que dans les projets et programmes.

Le thème du « *gender budgeting* » que de nombreuses initiatives gouvernementales⁹ ont intégré n'a pas encore été repris dans les pratiques des ONG. Il y a pourtant un intérêt du Parlement et de la société civile pour cette méthodologie de travail qui complète celle du *gender mainstreaming* tant dans les politiques publiques que dans les programmes de développement. Toute politique de genre devrait intégrer le *gender budgeting* comme un élément indispensable : Budlender¹⁰ montre qu'aucune politique n'est possible sans que des moyens financiers lui soient distinctement attribués au niveau budgétaire.

Il est donc essentiel de ne pas oublier les questions budgétaires pour intégrer le genre. Ceci ne se résume pas à affecter un budget séparé pour des projets de femmes ni à calculer les ressources internes affectées aux questions genre. Le *gender budgeting* implique la prise en compte des besoins différenciés des femmes et des hommes¹¹, une approche transversale et des changements de politique pour mettre en œuvre les engagements pris en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il permet de rendre visibles les questions de genre et d'y affecter les moyens nécessaires.

Le fait que les budgets publics et ceux des ONG fassent l'impasse sur l'impact différencié sur les femmes et sur les hommes ne signifie pas que les programmes et les actions ont un effet « neutre » du point de vue du genre. Ce type de justification – la neutralité – est souvent invoquée au nom de l'égalité. C'est méconnaître combien les inégalités peuvent être creusées si on fait fi de cet aspect. Anticiper sur les effets des programmes et actions en termes de genre en utilisant le *gender budgeting* permet au contraire de réduire les inégalités et de chercher une amélioration concrète des conditions de vie économiques et sociales des femmes et des hommes.

Dans cette enquête, 72% des ONG ont répondu qu'elles envisageaient d'avoir une ligne budgétaire dédiée au genre. 20% consacre un budget spécifique au genre dans le financement de partenaire ou dans la formation en genre du personnel. Une seule ONG prétend affecter une grande partie de son budget à des projets intégrant une composante femmes.

⁹ En 2002, la Belgique a formé une série de fonctionnaires fédéraux au *gender budgeting* voir Annie Cornet, www.egid.hec.ulg.ac.be. Pour la méthodologie et les expériences réalisées au plan international, voir www.unifem.undp.org/gender_budgets/analysis.html

¹⁰ BUDLENDER, Debbie : "Gender budget : what's in it for NGOs ? ", *Gender and Development*, Vol. 10, No. 3, OXFAM UK, Londres, Novembre, 2002.

¹¹ BUDLENDER *ibid.*

En aucun cas, une ONG ne pratique le *gender budgeting* qui intègre la prise en compte de l'impact différencié sur les femmes et les hommes.

2.3. Le thème du genre dans le financement de projets Sud

L'enquête n'a pas porté sur l'observation et l'analyse directe des réalisations soutenues par les ONG au Sud. Les données analysées proviennent uniquement de ce qu'en ont dit les personnes interviewées qui sont ou ont été gestionnaires de projets dans le Sud. Plus de la moitié (54%) ont déclaré ne pas introduire le thème du genre dans la formulation et la réalisation des projets. Les autres déclarèrent y faire référence mais, aucune ne purent donner des références concrètes quant aux outils genre qui étaient utilisés ; Ces réponses étaient de type intuitives. La plupart reconnurent ne pas avoir d'instrument d'analyse genre mais que le genre était évoqué le plus souvent dans l'analyse du contexte global ces projets. Les secteurs dans lesquels ces projets sont menés sont classiques : éducation, santé, lutte contre la pauvreté et micro-crédit. Il est très rare, même si on constate de timides avancées, qu'il soit question d'*empowerment* des femmes ou de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les actions réalisées sur le terrain pendant la phase d'exécution des projets ont produits des effets sur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes , principalement via :

- Une plus grande participation des femmes aux activités et aux décisions liées aux projets.
- Une amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'accès et du contrôle des ressources.

A côté de ces effets positifs, les actions réalisées génèrent des effets négatifs pour les femmes ou entre les femmes et les hommes. A ce niveau de l'enquête, les réponses des interviewé-es se sont assez démarquées. Une seule ONG a reconnu un déficit dans la manière d'effectuer le suivi et l'évaluation de projets, sans lesquels il n'est pas possible de définir les effets positifs ou négatifs potentiels d'une action en fonction du genre. Une seconde ONG reconnut être en train de procéder aux évaluations mais sans avoir de données sur le genre.

60% des ONG ont estimé que leurs projets ne généraient pas d'effets négatifs. Parmi celles-ci 24% ont ensuite reconnu lors des entretiens qu'il y avait des exemples concrets où les relations de genre étaient modifiées dans le cadre de certains projets.

28% des ONG ont reconnu avoir déjà observé des effets négatifs suite aux actions menées comme par exemple :

- La double responsabilité qui pèse sur les femmes
- Le renforcement des stéréotypes des rôles sociaux des femmes comme celui de mère.

- Des conflits familiaux : l'homme voyant son statut dévalorisé si sa femme est bénéficiaire des actions de développement, principalement via son émancipation économique.
- Le maintien du contrôle des ressources dans les mains des hommes.
- Le refus d'une partie des hommes de reconnaître aux femmes des droits reproductifs, spécialement dans l'accès à la contraception.

Les indicateurs utilisés par les interviewé-es pour mettre en évidence des améliorations dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes sont notamment :

- Le nombre de femmes participant aux comités de santé.
- L'accès des femmes à la santé (% de vaccination, de mortalité périnatale, taux de fécondité, etc...).
- Niveaux d'adhésion.
- Indice de participation politique des femmes.
- Nombre de micro crédits sollicités par des femmes.
- Taux de remboursement des micro crédits.

Ce type d'indicateurs semblent utilisés par les ONG dans les phases d'identification et d'évaluation des projets. Pourtant il existe d'autres indicateurs de genre utilisables à toutes les phases de la gestion du cycle de projet¹² qui permettent de ne pas se limiter à des chiffres liés au contexte global dans lequel le projet évolue ni à ceux qui pourraient être obtenus lors de l'évaluation.

En résumé ce qui est favorisé durant la phase d'identification et de réalisation des projets, c'est notamment la participation des femmes aux activités. L'analyse des besoins et la participation active aux autres phases du projet ne sont pratiquement pas mises en évidence.

Aucune ONG n'utilise les outils ou les indicateurs de genre de manière cohérente et complète durant tout le cycle du projet.

2.4. Opportunités et faiblesses observées

Au cours de l'analyse des résultats de l'enquête, nous avons pu déceler des opportunités dans le chef des ONG quant à la possibilité d'intégrer l'approche genre dans leur travail :

- Un grand intérêt pour la problématique genre.
- Une volonté de changement au sein des ONG.
- La reconnaissance de leur faiblesse dans la manière d'introduire le genre dans les projets de coopération au Sud dont les ONG font la gestion.
- Les impacts positifs de certaines actions des projets au Sud qui se traduisent principalement par de l'*empowerment* des femmes.

¹² Voir dossier sur les indicateurs de genre sur www.mondefemmes.org

- La prise de conscience de certains effets négatifs des projets au moment de l'évaluation ; effets qui pourraient être corrigés si une approche genre complète était appliquée .
 - Les ressources des personnes formées en genre
 - L'existence d'outils d'analyse de genre

Ces opportunités, auxquelles s'ajoutent celles que peuvent détecter les ONG elles-mêmes si elles mènent une réflexion afin de détecter quels sont les obstacles à l'intégration du genre de manière transversale, tant dans la structure interne de l'ONG que dans les programmes et projets, au Nord et au Sud. Voici quelques-uns des obstacles observés durant l'enquête.

- Le genre est compris comme une question se posant au Sud ; au Nord, l'égalité est vue comme acquise.
- Le genre est considérée comme relevant de la culture et on n'a pas le droit ni l'obligation d'interférer au niveau culturel.
- La tendance à concentrer les questions de genre exclusivement sur les femmes.
- Le manque de temps et de personnel pour s'occuper de la question.
- Le genre n'est ni un axe, ni un objectifs dans les plans d'action des ONG.
- Le manque de femmes dans les organes de direction.
- Le genre est vu comme une mode, un diktat des bailleurs de fonds ou un élément de marketing.
- La méconnaissance des outils et indicateurs de genre qui permettent une analyse de genre adéquate.
- Le manque de budget affecté au genre, l'absence de *gender budgeting*.
- Le manque de coordination structurelle entre les acteurs/associations/instances qui abordent le thème de genre.

3. Conclusions

Les conclusions et recommandation sont basées à la fois sur les résultats des interviews et des questionnaires écrits ainsi que sur l'analyse de documents des ONG.

Nous avons rencontré une certaine résistance dans les ONG dès qu'il était question d'une réflexion sur l'ONG elle-même. Le premier contact fut le moment le plus difficile de cette enquête. Il fallait rompre les réticences. Nous parlons d'un changement de mentalité, d'un processus évolutif, d'une transformation de société et, bien sûr, également d'un changement organisationnel. La peur peut être neutralisée en se rendant compte qu'il ne s'agit pas d'une démarche isolée ni d'un objectif qui serait séparé d'autres problématiques.

On ne peut que constater qu'il n'y a pas d'appropriation de l'approche genre dans les ONG même si la sensibilisation sur ce thème est très présente. C'est dû au fait que le genre est confondu avec « une problématique femme », « les femmes du Sud » et « les ONG du Sud ». Cela empêche les ONG de construire des plans d'action en intégrant le genre de manière transversale, pour lutter contre les inégalités et apporter l'importance suffisante au thème. En effet, on entend toujours dire « qu'il y aurait la possibilité de s'intéresser au genre une fois que les autres problèmes plus immédiats auront été réglés ». Ou encore qu'il faut « déléguer cette responsabilité aux partenaires », sans devoir nous en préoccuper pour notre propre organisation. Pourtant les inégalités restent criantes, les postes de responsabilités au sein des ONG restent majoritairement occupés par des hommes, peu de moyens sont attribués à la mise en pratique de l'approche genre qui est considérée comme une charge de travail supplémentaire.

Comment dépasser les prétextes tels « c'est une mode », « c'est imposé par les bailleurs », « c'est une question culturelle », « ce n'est pas un axe prioritaire », pour que le thème soit intégré de manière officielle et que l'analyse de genre se réalise de manière naturelle, au Nord comme au Sud ? Il importe de se fixer des objectifs stratégiques clairs dans la politique générale de l'ONG et ses plans d'actions, sans oublier les budgets adéquats.

L'approche genre rencontre également des résistances parce qu'elle semble concerner la sphère professionnelle et personnelle et demander une vigilance constante. Les concepts et outils genre ne sont pas assez connus et ceux qui y ont été formés semblent ne pas les utiliser. Pour cela il semble important que tout le personnel de l'ONG soit formé : une formation de base pour les nouveaux arrivés et formation continue pour les autres. Enfin, il est évidemment conseillé de collaborer avec les ONG et associations spécialisées en genre au Nord comme au Sud, de faire des alliances avec elles pour construire une stratégie collective qui permettra d'atteindre une égalité de droits et de faits.

Il est également important d'impliquer les hommes d'une manière plus importante dans l'approche genre. Le plus souvent, dans les équipes de

travail, ce sont les femmes qui sont chargées de la thématique du genre. Cela renforce la confusion entre genre et « questions de femmes ». L'implication des hommes est indispensables, tant au Nord qu'au Sud. Si les hommes ne s'impliquent pas dans l'*empowerment* des femmes, on court le risque de « féminiser » la question et de formuler des projets en direction des femmes. On renforce le rejet que les hommes ont intuitivement de l'approche genre ; ce qui peut renforcer les inégalités de genre.

Les résultats de cette enquête pourraient paraître négatifs, mais le travail ne fut pas déroulé dans une ambiance pessimiste : des avancées significatives ont pu être constatée en 10 années. Toutes les personnes interviewées se sont montrées très intéressées de connaître les résultats de l'enquête afin de continuer leur réflexion au sein de l'ONG. L'enquête a aussi servi de déclencheur dans certaines ONG dont on a vu des membres du personnel participer à des formations en genre.

Le fait de reconnaître ses lacunes et ses difficultés permettra aux ONG de dépasser les obstacles et les invite à prendre les mesures nécessaires pour introduire l'approche genre dans leur travail et au sein de l'organisation.

Par ailleurs, toutes les organisations mènent une ou l'autre activité liée à l'approche genre, quoi qu'elles ne la reconnaissent pas comme telle. Si les ONG ne définissent pas la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes comme un objectif en soi, dans leurs actions, elles obtiennent certains résultats qui ont des répercussions immédiates sur l'*empowerment* des femmes.

Une première étape est franchie. La généralisation du discours sur le genre et la volonté de changement sont en cours. L'introduction de l'approche genre peut être appréhendée de manière aisée, sans que cela n'apparaisse comme une affaire d'expert-es. C'est une responsabilité de tous et toutes, à tout âge, de manière individuelle et collective.

Bibliographie

- AGIRREGOMEZKORTA IBARLUCEA, Rosabel y SOLER FERNÁNDEZ, Lola : "La perspectiva de género en las ONGDs andaluzas", Edita Mujeres en Zona de Conflicto, Córdoba, España. 2005.
- BELLAMY, Kate : "La introducción de los presupuestos de género y el Grupo de Mujeres del Reino Unido para los Presupuestos ", Ed. EMAKUNDE , Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria, España. 2002.
- BUDLENDER , Debbie : "Gender budget : what's in it for NGOs ? ", en *Gender and Development*, Vol. 10, No. 3, Editado por OXFAM, Reino Unido. Noviembre, 2002.
- CRUZ de la, Carmen: "Guía Metodológica para Integrar la Perspectiva de Género en Proyectos y Programas de Desarrollo", Ed. EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior, Dirección de Cooperación al Desarrollo, Vitoria, Espagne. 1998.
- DGCD : "Sondage d'opinion portant sur les connaissances et l'attitude du public belge en matière de coopération d'une part et sur la visibilité de la Coopération Fédérale Belge d'autre part". Rapport définitif final. N° de dossier 03/1363. 03 août 2004.
- DRION, Claudine et CHOQUE, Poupette: "Le Genre dans les ONG", Ed. Le Monde Selon Les Femmes, Bruxelles, Belgique. 1999.
- "Genderizing Organization: some analytical and strategic tools", [http://:www.eurostep.org](http://www.eurostep.org).
- GUZMÁN, Virginia: "La institucionalidad de género en el estado: nuevas perspectivas de género", Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Santiago de Chile, Chile. 2001.
- HOFBAUER BALMORI, Helena : "Género y presupuestos: Una herramienta práctica para avanzar hacia la equidad", en *Género y Desarrollo en Breve*, Edición n° 12, Ed. BRIDGE, Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton, Royaume Unit. Mars 2003.
- LE MONDE SELON LES FEMMES : "7^{ème} Rencontre du Réseau Palabras, 4 mars 2004 : Contre la Mondialisation de la Pauvreté", Bruxelles, Belgique. 2004.
- LÓPEZ MÉNDEZ, Irene et ALCALDE DE GONZÁLEZ-TORRES, Ana Rosa : " Guía Práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la cooperación española", Ed. Agencia Española de

Cooperación Internacional, Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, Madrid, Espagne, 2003.

- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development): "Development Assistant Committee. Source Book on Concepts and Approaches Linked to Gender Equality", París, Francia. 1998. pp. 18-20.
- SDC (Swiss Agency for Development and Co-operation of the Swiss Ministry of Foreign Affairs): "Gender Tool Kit", Berne, Swiss.
- TAMAYO, Giulia ; DELSO, Ana ; LÓPEZ, Irene; NAVARRO, Natalia et FDEZ-LAYOS, Ana Lydia: "Género en la Cooperación al Desarrollo : una mirada a la desigualdad", Ed. ACSUR- Las Segovias, Madrid, Espagne. 2003.
- ZEBADÚA, Verónica : "Presupuestos sensibles al género : la experiencia mexicana", Conferencia Centroamericana y del Caribe sobre Reducción de la Pobreza, Gobernabilidad Democrática y Equidad de Género, Managua, Nicaragua; Edita Fundar, Centro de Análisis e Investigación, México, DF. México. 2002.

Páginas web consultadas:

- <http://www.acodev.be>
- <http://www.acsur.org>
- <http://www.aeci.es>
- <http://www.bridge.ids.ac.uk/>
- <http://www.dgdc.be>
- <http://www.eclac.org>
- http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats
- <http://www.eurostep.org>
- <http://www.oecd.org>
- <http://www.sdc.admin.ch>
- <http://www.siyanda.org/>

Annexe 1:

Tableau 1: Sur quels problèmes la coopération doit-elle se concentrer? (%)
Question ouverte.

Problèmes les plus importants sur lesquels la coopération doit se concentrer.	
Enseignement	37,0
Soins de santé	35,2
Problèmes alimentaires	25,8
Eau	11,6
Combattre la pauvreté	10,0
Economie/développement	9,2
Donner du travail/apprendre à travailler	8,7
Paix/régler les conflits/sécurité	7,5
Stabilité politique/corruption	7,3
Indépendance/rendre indépendant, propres ressources	7,1
Agriculture	5,0
Infrastructure	4,3
Soutien financier	4,0
Enfants	3,5
SIDA	3,3
Industrie-Investir-Pays	3,2
Position de la femme	2,5
Logement	2,2
Hygiène	2,0
Annuler la dette/solution économique globale	2,0

Base N=2398

Fuente : DGCD. Sondage d'opinion portant sur les connaissances et l'attitude du public belge en matière de coopération d'une part et sur la visibilité de la Coopération Fédérale Belge d'autre part. Rapport définitif final. N° de dossier 03/1363. 03 août 2004.

Annexe 2 :

Base de données-domaine économique et social Prise de décision dans les organisations non-gouvernementales européennes

		Le corps de décision le plus élevé					
		Nombre de Sociétés		Président		Membres	
		Dans NGO famille	Dans Base de Données	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)
ONG pour le développement		10	10	22	78	35	65
ONG pour les droits de l'homme		11	11	36	64	33	67
ONG pour l'environnement		8	8	43	57	24	76
ONG social		32	31	44	56	44	56

Fuente : Commission Européenne : Emploi, affaires sociales et égalité des chances. « Les femmes et les hommes dans la prise de décision ». Mai 2005. http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats

Annexe 3

Nom de l'ONG	
Nom de la personne interrogée	
Fonctions principales	
Sexe	Femme <input type="checkbox"/> Homme <input type="checkbox"/>

QUESTIONS

1. Quelle est votre position dans votre organisation? Décrivez brièvement votre parcours professionnel.
2. Quelles sont vos tâches principales et votre domaine de travail?
3. Est-ce que vous gérez des projets ou des programmes de coopération au développement? (Entourez la réponse qui correspond)
OUI / NON
4. Depuis quand avez-vous entendu parler de genre?
5. Et quand dans cette organisation?
6. Qu'est-ce que vous comprenez pour genre?
7. Croyez-vous que le genre comme thématique transversale (« mainstreaming ») est importante pour votre travail quotidien? (Entourez la réponse qui correspond)
OUI / NON
8. Si Oui, Pourquoi?
9. Connaissez-vous la différence entre la "Intégration des femmes au Développement" et "Genre et Développement"? (Entourez la réponse qui correspond)
OUI / NON
10. Si oui, pouvez-vous l'expliquer ?
11. Quelles sont selon vous les difficultés principales pour l'intégration de l'approche de genre dans votre organisation ?
12. Désirez-vous ajouter des commentaires supplémentaires ?

Veillez s'il vous plaît compléter le questionnaire suivant en choisissant à chaque fois seulement une des options proposées.

ASPECTS GENERAUX

		Total	Femmes	Hommes
1.	Combien des personnes travaillent dans votre organisation ?			
2.	Et dans votre département ?			
3.	Décrivez brièvement l'organigramme de votre organisation.			
4.	Combien de femmes et d'hommes se trouvent dans des postes de décision ?			
	Poste de direction		Femmes	Hommes
	Cadres intermédiaire		Femmes	Hommes
	Administratif		Femmes	Hommes
	Autres		Femmes	Hommes

Le Genre dans les ONG-Le Monde Selon les Femmes

Avril 2005

5.	L'information qui circule au sein de l'organisation, Emprunte-t-elle des canaux....	Formels <input type="checkbox"/>	Informels <input type="checkbox"/>
	Si les canaux sont informels, quels sont-ils ?		

6.	Les questions de genre sont prises au sérieux et ouvertement discutées par les hommes et les femmes de l'organisation?				
	Hommes	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3
	Femmes	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3

7.	L'organisation collabore avec d'autres organismes qui abordent les questions de genre ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	
Si Oui	Avec qui avez-vous ces connections ?				
	Réseaux des femmes	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3
	Organisations Internationales	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3
	Ong spécialisés en genre	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3
	Ong féministes	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3
	Autres (Veuillez préciser)	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3

8.	Dans le cas des nouveaux engagements, la description des postes prend-elle en compte les questions de genre ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Oui	Quelles sont ces demandes ?			

ACTIONS

9.	Votre organisation a une politique consacrée au genre ?	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3
10.	Pour l'identification de vos actions, faites-vous une analyse de besoins spécifiques des femmes et des hommes ?	Jamais 0	Rarement 1	Souvent 2	Très souvent 3

11.	Est-ce qu'il y a un-une responsable en questions de genre dans l'organisation ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	
Si Non	Avez-vous l'objective de donner cette responsabilité à quelqu'un ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	
Si Oui	Comment faites-vous pour intégrer le genre au sein de votre ONG ?				
12.	Quel est le pouvoir de décision du responsable en questions de genre?	Faible 0	Moyen 1	Grande 2	Très grande 3

13.	Quelles sont leurs tâches ?			
			
			
			
			
			

14.	Est-ce qu'il y a des appuis spécifiques pour les responsables de genre ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Non	L'organisation a-t-elle prévu de chercher ces appuis ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Oui	Quels sont les appuis utilisés par l'organisation ?			
	<input type="checkbox"/> Matériels (Lesquels)	<input type="checkbox"/> Financiers		
	<input type="checkbox"/> Formation	<input type="checkbox"/> Autres		

15.	Le personnel de l'organisation reçoit-il de la formation en matière de genre ?			
Si Oui	<input type="checkbox"/> Sensibilisation	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Formation spécifique	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Non	Est-il prévu dans le budget que le personnel reçoit ce type de formation dans le futur ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>

16.	Avez-vous suivi une formation en genre ?				
Si Oui	<input type="checkbox"/> Sensibilisation			Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Formation spécifique			Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	Qu'est-ce que pensez-vous de cette formation ? J'étais...	Pas du tout satisfait 0	Moyennement satisfait 1	Satisfait 2	Très satisfait 3

	Qui vous a donné cette formation ?			
			
			
			
			
			
			
Si Non	Seriez-vous intéressé à suivre un cours spécifique en matière de genre ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>

17.	Par rapporte au budget, est-ce qu'il y a un pourcentage du budget destiné aux questions de genre ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Oui	Savez-vous quel est le pourcentage du budget consacré à l'intégration de la perspective de genre ?			Pourcentage
	À quoi servent les budgets de promotion de genre ?			
			
			
			
			

PROJETS/PROGRAMMES

18.	Est-ce que la perspective de genre est intégrée dans le cycle des projets/programmes de coopération?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Oui	Quels sont les outils pour l'intégration de l'analyse de genre dans l'identification des projets ?			
			
			
			
19.	Votre organisation a-t-elle mise en oeuvre des projets qui promeuvent l'égalité entre les femmes et les hommes?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Oui	Quels sont les secteurs principaux d'intervention ?			

<input type="checkbox"/> Formation professionnelle <input type="checkbox"/> Santé <input type="checkbox"/> Micro-crédit <input type="checkbox"/> Sensibilisation au genre <input type="checkbox"/> Politique <input type="checkbox"/> Pauvreté <input type="checkbox"/> Paix	<input type="checkbox"/> Agriculture et pêche <input type="checkbox"/> Foncier <input type="checkbox"/> Lutte contre la violence à l'égard des femmes <input type="checkbox"/> Empowerment <input type="checkbox"/> Autres (Veuillez préciser)
--	---

20. Les actions soutenues par l'organisation ont-elles contribué significativement à réduire des inégalités de genre ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Oui	Veuillez énumérer les actions qui ont eu des effets positifs sur les rapports de genre ou sur la situation spécifique des femmes ?		

21.	Si des effets positifs ont été observés dans la réduction des inégalités de genre, en quoi ont-ils consisté ?				
	Une plus grande participation des femmes dans les activités du projet	Pas du tout 0	Rarement 1	Souvent 2	La plupart des cas 3
	Une plus grande sensibilité des hommes aux questions de genre	Pas du tout 0	Rarement 1	Souvent 2	La plupart des cas 3
	Une plus grande participation des femmes dans la prise de décisions	Pas du tout 0	Rarement 1	Souvent 2	La plupart des cas 3
	Amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux ressources et aux services	Pas du tout 0	Rarement 1	Souvent 2	La plupart des cas 3

	<p>Autres</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--	---

22.	Y a t'il eu des effets négatifs sur la situation des femmes ou sur l'égalité de genre comme résultante des actions soutenues par l'organisation ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Oui	Veuillez énumérer les actions qui ont eu des effets négatifs sur les rapports de genre ou sur la situation spécifique des femmes ?			

23.	Quels sont les indicateurs mis en place pour mesurer ces impacts ?
-----	---

24.	Le souci d'égalité est-il un critère de sélection de partenaires ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Si Oui	Quels sont les outils que vos partenaires utilisent pour l'intégration de genre dans leurs projets ?			

Commentaires additionnels :

.....

.....

Annexe 4

L'égalité femmes-hommes dans le développement : alibi ou réalité ?

Claudine Drion - Le Monde selon les femmes
Article paru dans *Politique*, revue de débats, avril 2006

Les engagements de la Belgique

La loi sur la coopération internationale de 1999 institue l'égalité entre les femmes et les hommes comme un des trois thèmes transversaux applicables à toutes les actions de la Belgique en ce domaine. La Belgique est partie à une série de conventions et d'engagements sur le plan international qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes. Citons en deux. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) de 1979. La convention reconnaît que les femmes ont les mêmes droits que les hommes, aussi bien dans la sphère publique que privée. Chaque pays fait l'objet d'un rapport tous les 4 ans. La plate-forme d'action de la 4^{ème} Conférence mondiale des femmes de l'ONU à Beijing de 1995 regroupe 12 domaines : féminisation de la pauvreté, participation au processus de décision, accès à un enseignement de qualité, accès à la santé, violence à l'égard des femmes, indépendance économique des femmes, droits humains, femmes et conflits armés, égalité entre femmes et hommes dans les médias, mécanismes institutionnels pour la promotion des femmes, environnement, droits de la petite fille.

Femmes ou genre et développement ?

On remarquera que l'utilisation des termes est passée de l'expression "femmes et (ou dans le) développement" à celle de genre. Au-delà des mots en vogue dans le milieu de la coopération au développement, il s'agit plus que d'une nuance. En effet l'approche femmes dans le développement est sectorielle et ne concerne que les femmes – au risque de leur faire porter la responsabilité du mal-développement et le fardeau des nouvelles tâches à accomplir sans qu'elles n'en retirent nécessairement un intérêt. L'approche genre¹³ est transversale et concerne les relations sociales entre les femmes et les hommes dans chaque société. Cette expression, si elle est « politiquement correcte » inclut également une critique des modèles de développement et une volonté de renforcer le pouvoir des femmes. L'approche genre repose sur des outils de diagnostic et d'action qui permettent de faire évoluer les relations sociales vers l'égalité de manière participative.

Les acteurs de la coopération au développement

Comme le relèvent les observateurs extérieurs¹⁴, une formation en genre s'avère indispensable et devrait être systématique pour tous les acteurs de la coopération si l'on veut que l'approche soit appliquée de manière transversale et concrète. Car les choses évoluent (très) lentement.

¹³ Pour plus d'info sur le genre, voir la collection des carnets du Monde selon les femmes « Les essentiels du genre » 01, 02 et 03. www.mondefemmes.org

¹⁴ OCDE, 2005, Examen par les pairs – Belgique, CAD, pages 40-41 et page 102.

Du côté de la coopération bilatérale directe, un *screening* de genre a été entamé pour les projets de la coopération belge. Les résultats partiels¹⁵ sont les suivants : sur 175 projets, 46 soit 26 % ont d'une façon ou d'une autre intégré la perspective de genre, c'est-à-dire qu'au moins un des résultats, une des activités prenait en compte les besoins spécifiques des hommes et des femmes. Les ressources humaines affectées au thème dans ce cadre se limitent à un mi-temps à la CTB et à un temps plein à la cellule genre de la DGCD.

Dans les ONG, on constate une méconnaissance des outils méthodologiques et des indicateurs de l'approche genre (voir enquête ci-dessus).

Lorsque l'on interroge l'opinion publique sur les défis importants auxquels la coopération au développement doit faire face, le thème de l'égalité n'est cité que par 2,5 % des sondés¹⁶ : un grand travail d'éducation au développement est faire pour montrer toute la pertinence du genre dans le développement.

Aussi, pour qu'une approche genre soit appliquée de manière transversale dans la politique de coopération de la Belgique, et comme le préconise la CFD, il faut passer par une volonté politique forte qui doit se traduire par des moyens humains et financiers pour, entre autres¹⁷ :

- disposer d'un instrument standardisé et accessible pour le suivi des projets : type de projets, secteurs d'activité, budgets, indicateurs de résultats avec une analyse sexospécifique
- généraliser l'utilisation des marqueurs du CAD tel que recommandé par le plan d'action de la Cellule genre, tout en sachant qu'un tel "marquage" est utile mais n'est pas suffisant pour mesurer l'impact des projets sur l'égalité de genre
- assurer la formation du personnel au *mainstreaming* de genre sur le terrain et au siège de la Coopération
- développer les instruments d'analyse de la cohérence entre les politiques commerciales et financières avec les politiques de coopération. Cette analyse reste à faire et mettra certainement en lumière le rôle de "sparastrap" joué par les projets de coopération après et à cause de la mise en oeuvre de programmes d'orthodoxie budgétaire.

Dans un contexte international marqué par les risques de recul dans le domaine des droits des femmes ainsi qu'on le constate dans les négociations Onusiennes sur les droits sexuels et reproductifs par exemple, afficher une option claire pour l'égalité entre les femmes et les hommes est essentiel. Le gouvernement belge donne des gages dans ce sens et défend des positions progressistes. Mais au-delà des déclarations, des actes doivent être encouragés et des moyens alloués pour que les différents acteurs concernés soient formés à l'approche genre et des que les programmes financés intègrent de plus en plus systématiquement cette dimension sur le terrain. Sans cela on frôle l'alibi... ce que l'on constate encore trop souvent en matière d'égalité entre les sexes !

¹⁵ CTB, Nicole Malpas, L'égalité des chances entre les femmes et les hommes en Afrique de l'Ouest, Document destiné à la réunion régionale Afrique de l'Ouest, draft.

¹⁶ DGCD, Sondage d'opinion portant sur les connaissances et l'attitude du public belge en matière de coopération d'une part et sur la visibilité de la Coopération Fédérale Belge d'autre part., Rapport définitif final. N° de dossier 03/1363, MAS, 03 août 2004.

¹⁷ Conclusions d'Hélène Ryckmans in *Gender mainstreaming in Belgium's development cooperation*, WIDE 2004.