



## POLITIQUE D'INTEGRATION GENRE DANS LES PROGRAMMES DE PSVS

### 0. CONTEXTE

La vision et la mission de PSVS qui sont d'apporter son assistance aux personnes vulnérables vivant dans les milieux les plus reculés et de promouvoir l'auto prise en charge locale, ne peut se faire sans la participation équitable et égale des hommes et des femmes. De nombreuses études empiriques l'ont prouvé et les résultats des recherches au niveau national confirment que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont fondamentales pour améliorer les conditions économiques, sociales et politiques de la RDC. Elles constituent un pilier essentiel à la réduction de la pauvreté et à l'instauration d'une croissance équitable et durable.

Mais, la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques, stratégies, programmes et projets n'a commencé véritablement qu'à la suite des événements internationaux que sont : la (Convention sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes) CEDEF en 1984, la Conférence Mondiale sur les Droits de l'Homme à Vienne en 1993 et la 4<sup>ième</sup> Conférence Mondiale sur les Femmes à Pékin en 1995. Lors de cette dernière, est apparu le concept de « **gender mainstreaming** » que l'on traduit en français par « *l'intégration de la dimension genre* ». Ce concept se définit comme une approche qui consiste en « *la planification, la (ré)organisation, l'amélioration et l'évaluation des processus intégrés dans les politiques afin que les parties prenantes intègrent une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques, stratégies et interventions en matière de développement, à tous les niveaux et à tous les stades*<sup>1</sup> ».

Si au cours de ces dernières décennies, d'importants progrès ont été réalisés en termes de prise en compte du genre dans les politiques, stratégies, programmes et projets ; les inégalités économiques et sociales entre les hommes et les femmes persistent encore. Et les femmes restent à bien des égards désavantagées et vulnérables dans de nombreuses entités de la RDC où elles ne disposent pas d'un accès égal aux droits, aux opportunités, au pouvoir, aux ressources et à la prise de décision.

C'est pour combattre ces inégalités que PSVS a opté pour une intégration du genre dans ses activités. A cet effet, il a élaboré une politique genre des outils facilitant la prise en compte du genre afin d'arriver à plus de justice sociale et d'équité au sein de son institution et pour l'ensemble de ses programmes et projets sur l'étendue de la RDC.

Ce document comporte quatre sections :

---

<sup>1</sup> Règlement de la CE n° 806/2004 relatif à la promotion de l'égalité des sexes dans la coopération au développement

1. La première aborde le concept de « gender mainstreaming », donnant ainsi la définition du mot «genre » et de celle du concept de l'intégration pour une meilleure compréhension de la problématique genre ;
2. La deuxième donne des indications en matière d'intégration du genre au niveau institutionnel et communicationnel de PSVS;
3. La troisième fournit des orientations pour la prise en compte du genre dans le plan stratégique de PSVS ;
4. Et enfin la quatrième section développe les procédures et les démarches à suivre pour assurer l'intégration du genre dans les programmes/projets

## I- Le concept de l'intégration de la dimension genre

Pour bien comprendre le concept de l'approche intégrée du genre, il est peut-être utile de s'interroger, d'abord, sur la véritable définition du mot genre qui est loin d'être un synonyme du mot «sexe». Si ce dernier désigne les différences biologiques qui existent entre hommes et femmes qui sont universelles et intemporelles et qui ne changent ni dans l'espace (différents pays) ni dans le temps (différentes époques). Le « genre », quant à lui, reste lié aux tâches, rôles, obligations et prérogatives dans la vie publique et privée des femmes et des hommes ainsi qu'aux relations entre eux. Le « genre» est donc influencé par la société, et est bien différent du mot « sexe » qui est déterminé par la biologie.

S'agissant de l'approche intégrée du genre, ou le « gender mainstreaming» en anglais, ce concept a fait son apparition à la suite de la Conférence des Nations Unies sur les femmes de Pékin (1995) au cours duquel le programme d'action entérinant le concept d'intégration de la dimension de genre a été adopté. Ce qui marque alors le passage de la problématique des femmes dans le développement à celle de l'égalité des genres dans le développement. Depuis lors, le concept d'approche intégrée apparaît dans tous les débats et documents internationaux et les institutions internationales, régionales et nationales l'adoptent désormais dans leurs politiques, programmes et projets.

L'approche intégrée de la dimension genre est non seulement une stratégie visant à renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, mais elle est surtout une approche transversale s'appliquant, à tous les domaines d'activités, à toutes les phases d'élaboration des politiques, programmes et projets (décision, conception, mise en œuvre, suivi et évaluation) et bien sûr, au mode de fonctionnement des institutions. Son objectif est de favoriser une prise de conscience des effets néfastes des différentes formes de discrimination à l'encontre des hommes et des femmes du fait de leur sexe, mais aussi de leur âge, religion, origine ethnique. Le but visé est donc d'éviter de prendre des décisions ou des actions tendant à créer ou à renforcer les inégalités entre hommes et femmes.

La prise en compte de l'approche intégrée peut se traduire par de nombreux avantages à savoir (liste non exhaustive) :

- l'implication des hommes et des femmes dans tout processus de développement ;
- le respect des droits humains et la prise en compte de la diversité des citoyens ;
- l'élaboration de politiques permettant aux femmes et aux hommes de jouir des mêmes opportunités ;
- l'utilisation de toutes les ressources humaines sans discrimination permettant ainsi d'arriver à une gestion transparente des ressources au sein de PSVS.

Il est important de souligner que pour plus d'équité, le processus d'intégration du genre peut être renforcé par la mise en œuvre d'initiatives spécifiques visant à soutenir l'autonomisation des femmes en vue de réduire leur vulnérabilité économique et sociale.

En effet, la majorité de pauvres en RDC est constituée de femmes et beaucoup d'entre-elles n'ont pas accès aux ressources économiques et sociales importantes et aux terres, et elles se voient également bien souvent marginalisées dans les instances décisionnelles et défavorisées dans le marché du travail. Ces femmes sont, dans bien des cas, privées de leurs droits en tant qu'êtres humains.

Dès lors, des initiatives spécifiques sont mises en œuvre par PSVS pour renforcer le pouvoir économique et social des femmes en vue de réduire les éventuelles inégalités.

Ces initiatives, perçues à tort comme une manière d'octroyer plus de pouvoirs et de droits aux femmes, poussent plusieurs à croire que le genre ne se limite qu'à la promotion des femmes. Or le genre ne se solde pas seulement aux actions faites par les femmes et pour les femmes. Les hommes et les femmes doivent travailler ensemble pour garantir une intégration efficace et efficiente des questions de genre pour un développement équitable et durable.

## **II- L'intégration du genre au niveau institutionnel et organisationnel**

L'impulsion de la haute direction est fondamentale pour une prise en compte efficace du genre au niveau institutionnel et organisationnel. Son engagement et son soutien réels restent de véritables vecteurs pour mener à bien l'intégration du genre dans les actions de PSVS.

Cet engagement de la haute direction se traduit dans les faits par la mise à disposition de ressources humaines et financières adéquates pour atteindre l'objectif de l'égalité et de l'équité entre les hommes et les femmes tant dans le fonctionnement que dans la mise en œuvre des actions de PSVS. Il se traduit également par l'adoption d'une structure institutionnelle non seulement respectant les termes d'égalités de genre mais

surtout dotée de capacité adéquate pour mener une intégration du genre dans l'ensemble de ses actions.

PSVS dispose de Dix règles d'or inscrites dans le tableau ci-dessous. Leur adoption facilite la mise en place d'une structure institutionnelle sensible au genre.

### **Les dix règles d'Or de PSVS pour une institution sensible au genre**

1. Engagement de l'institution en faveur d'une Politique Genre et élaboration d'un plan d'action pour l'opérationnalité de la politique genre.
2. Définition des objectifs clairs en matière d'égalité des femmes et des hommes dans le document stratégique de l'institution.
3. Existence d'une déclaration de principe à l'égard de l'égalité des genres au sein de notre institution.
4. Une représentation équilibrée d'hommes et de femmes au sein de la structure pour ainsi instaurer la culture du « gender-balance ».
5. Existence d'outils et de procédures et connaissance des mécanismes pour une intégration du genre dans toutes les activités du PSVS.
6. Systématisation du renforcement de capacité du personnel en matière de genre.
7. Systématisation de la ventilation des données statistiques par sexe au sein de l'institution.
8. Favoriser la visibilité des activités des structures féminines communautaires appuyées par PSVS et celles actives dans la promotion des droits de la femme.
9. Existence de ressources humaines (les points focaux genre) et financières (un budget sensible au genre) suffisantes au sein de l'institution.
- 10 Le rôle leader de la haute direction (le CA, CC et COORDINATION) en matière de prise en compte du genre

### **III. Le genre dans la communication (sensibilisation, correspondance, plaidoyer)**

La communication est un pilier important dans toutes les actions/projets de PSVS. Elle permet non seulement d'accroître la visibilité de l'institution dans la mise œuvre de ses activités mais également celle des partenaires quant aux retombées des programmes et projets. De surcroît, elle constitue un véritable canal à travers lequel PSVS et ses partenaires transmettent, échangent et mettent en commun l'information en vue de mieux orienter leurs actions et responsabiliser les communautés cibles.

Dès l'instant où les hommes et les femmes, du fait de leurs besoins et priorités différents et de la particularité de leurs rôles et responsabilités, s'informent et communiquent de façon différente. Intégrer le genre dans la communication reste donc

essentiel si on veut arriver à un épanouissement économique et social égalitaire. Ceci revient à veiller à ce que la communication instaurée soit, non seulement, exempte de stéréotypes et de préjugés sexistes mais utilise des techniques et outils accessibles, compréhensibles et adaptés à chaque groupe de population.

En règle générale, le cycle de la communication de **PSVS** comprend trois phases : la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de l'action. Dans chacune de ces étapes des orientations sont données dans le tableau ci-dessous pour une prise en compte effective du genre dans son processus.

Le cycle de la communication	La prise en compte du genre
<p>Phase de la conception :</p> <p><i>C'est la phase de l'analyse du contexte, c'est-à-dire du cadre dans lequel s'inscrivent l'action et la thématique de la communication. C'est également la phase de l'identification du public ciblé par les actions de communication et des divers canaux ou moyens de faire passer l'action de communication.</i></p>	<p>Il s'agira de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De faire attention aux facteurs socioéconomiques et politiques pouvant influencer le milieu de l'action de communication, donc la connaissance du rôle et des responsabilités ainsi que des conditions de vie et du Statut des hommes et des femmes.</li> <li>• De s'interroger sur les besoins et priorités des hommes et des femmes et surtout sur les inégalités et les disparités existantes en matière de genre.</li> <li>• S'intéresser aux perceptions différenciées des hommes et des femmes à l'égard de la thématique de communication.</li> <li>• De porter une attention aux enjeux, risques et avantages potentiels de l'action de communication sur les intérêts, les besoins, les capacités, les ressources des hommes et des femmes.</li> <li>• De s'assurer que les modalités ainsi que les vecteurs de communication prennent en considération aussi bien les besoins et capacités des hommes que des femmes, donc de voir: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le degré d'implication des hommes et des femmes et leur niveau d'éducation,</li> <li>- Le temps de paroles donné aux hommes et aux femmes, donc veiller à ce qu'il existe un équilibre entre orateurs et oratrices.</li> <li>- Si les divers instruments de communication retenus correspondent aux choix des hommes et des femmes pour recevoir et transmettre leurs connaissances de la manière la plus appropriée.</li> </ul> </li> </ul>

<p>Phase de la mise en œuvre <i>Cette phase couvre les étapes de formulation des objectifs et des résultats de l'action de communication.</i></p>	<p>Il s'agira lors de cette phase de voir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si les objectifs retenus dans le cadre de la communication vont avoir des résultats positifs sur l'équité et l'égalité de genre.</li> <li>• Si les messages retenus ou diffusés ne sont pas porteurs de préjugés et ou de stéréotypes de genre.</li> <li>• Si l'action de communication se passe dans des endroits et dates conformes aux possibilités de déplacement et aux disponibilités des hommes et des femmes.</li> <li>• Si les illustrations retenues représentent la diversité et l'égalité de genre et ne comportent en aucun cas des connotations sexistes.</li> <li>• Si l'équipe de travail comporte des compétences requises en matière d'équité et d'égalité engendre.</li> </ul>
<p>Phase de suivi et de l'évaluation <i>Le suivi s'intéresse au bon déroulement de l'action tandis que l'évaluation se concentre sur la mesure et l'appréciation des résultats de l'action de communication achevée.</i></p>	<p>Il s'agira de voir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si les indicateurs sont désagrégés par sexe et par âge</li> <li>• Si les mécanismes et les modalités retenus dans le cadre du suivi/évaluation sont participatifs et surtout si l'équipe chargée de cette mission est paritaire.</li> </ul>

## IV- Le genre dans le plan stratégique de PSVS

Le plan stratégique triennal 2020-2023 du PSVS vise à doter l'institution d'un outil de pilotage de son Programme d'action, d'accroissement de ses performances et de maintien de son leadership en d'aide aux vulnérables en RDC.

Il comporte trois axes :

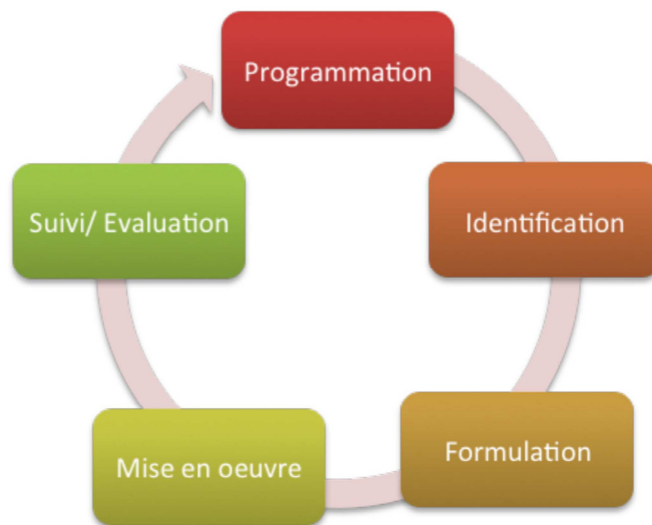
- Le premier axe stratégique porte sur la Protection et l'Autonomisation de la femme et de la fille (PAF) avec ses trois piliers (i) la prévention et la lutte contre les VBG (ii) la protection de l'enfant, (iii) l'autonomisation et réinsertion des jeunes à risques.
- Le deuxième axe stratégique, il porte sur la réhabilitation des infrastructures de base et
- Le troisième axe porte sur les Droits Humains et la Résolution pacifique des conflits

L'intégration du genre est donc transposée au niveau de tous les axes du plan stratégique triennal et nécessite donc la mise en œuvre des interventions ciblées tant sur les besoins que sur les priorités des hommes et des femmes. De même, des

indicateurs de genre pertinents doivent être retenus afin de faciliter le suivi des progrès accomplis dans le processus d'intégration de la dimension de genre et également dans la réalisation des objectifs stratégiques.

## V- Le genre dans les programmes/ projets

Cette section présente le processus d'intégration du genre dans le cycle des programmes/ projets de PSVS. Le graphique ci-dessous donne un rappel des différentes phases du cycle des programmes/ projets. Dans chacune de ces étapes, des directives seront présentées pour une prise en compte systématique du genre.



### 1. Le genre dans la phase de préparation et d'identification des projets

Durant ces phases, le chargé de programme s'accorde sur l'idée projet et surtout sur sa pertinence par rapport aux orientations stratégiques de PSVS. Des études de préféabilité sont menées afin :

- d'identifier les différents problèmes qui se posent dans le secteur d'activité du projet;
- d'examiner toutes les options possibles et les solutions correspondant au mieux aux besoins économiques, sociaux et environnementaux des parties prenantes ;
- et de voir si le projet va produire des avantages durables.

Pour une intégration réussie du genre à ce stade du projet, les instructions ci-mentionnées doivent être suivies :

1. Faire appel aux points focaux genre et d'autres compétences genre pour aider à faire une analyse genre c'est-à-dire à se poser, dès le départ, les questions sur l'implication, le rôle, les besoins et les priorités des hommes et des femmes dans le projet.

2. Se renseigner sur les potentielles disparités de genre et discriminations sociales du secteur et de la zone du projet et en tenir compte au moment de la formulation du projet et de voir comment y apporter des solutions pour plus d'égalité et d'équité du genre.
3. Examiner toutes autres questions de genre pertinentes à l'idée du projet et de voir dans quelle mesure les intégrer dans le projet
4. Recenser les bonnes pratiques en matière de prise en compte du genre dans des programmes/ projets similaires pour s'en inspirer.

## 2. Le genre dans la phase de formulation du projet

Durant cette phase, le chargé de programme formule les composantes et les indicateurs et élaborent le document du projet en menant des études détaillées sur le plan économique et financier, institutionnel et environnemental.

La prise en compte du genre à ce stade suppose de :

- mener une analyse de la situation générale du secteur d'activités du projet afin de déterminer les éventuelles inégalités entre hommes et femmes dans le domaine abordé,
- identifier les éventuelles barrières qui peuvent empêcher les activités mises en œuvre pour lutter contre les inégalités de produire les effets escomptés,
- définir les objectifs et retenir les indicateurs d'activité désagrégés par sexe qui permettent d'éviter les inégalités et de pouvoir suivre les progrès réalisés en matière de prise en compte du genre.

Le tableau ci-dessous retrace les différents points d'entrée possible pour l'intégration du genre dans le document de projet.

Les composantes du document de projet	Points d'entrée de la prise en compte du genre
1. Titre du Projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'assurer que le titre du projet ou programme ne fait mention à aucun cas de stéréotype ou de discrimination en matière de genre.</li> </ul>
2. Secteur du Projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'informer sur les spécificités du secteur d'activités pour voir les rôles, comportements, fonction et tâches assignés aux hommes et aux femmes.</li> <li>• Voir si le secteur, par sa particularité, favorise ou responsabilise davantage un groupe cible à certaines tâches.</li> </ul>

3. Localisation géographique du projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier les pratiques socioculturelles de la zone du projet pour voir s'il existe des inégalités très marquées entre les hommes et les femmes qui sont susceptibles d'affecter la bonne marche des projets.</li> <li>• Analyser la situation en genre de la zone concernée. Vérifier l'existence ou pas d'une politique ou d'une stratégie genre si le projet ou programme concerne un pays autre que la RDC. Et surtout voir si le pays a signé et ratifié les différentes conventions et traités visant l'élimination de toutes les formes d'inégalités sociales et de discrimination formulées à l'endroit des femmes. Donc recourir aux processus nationaux en matière de genre.</li> </ul>
4. Partenaires techniques et financiers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'informer sur la place réservée au genre dans les politiques, stratégies et actions des partenaires.</li> <li>• Recenser les engagements des partenaires en matière de genre</li> </ul>
5. Le financement du projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévoir dans le budget un montant consacré à la prise en compte des aspects d'égalité et d'équité de sexes.</li> <li>• Voir dans quelle mesure les hommes et les femmes peuvent contribuer au financement des interventions, même en nature.</li> </ul>
6. Objectifs du projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à ce que les objectifs retenus dans le cadre du projet favorisent l'égalité et l'équité du genre.</li> <li>• Veiller à ce que les objectifs spécifiques du projet conduisent à réduire les facteurs de discrimination et à renforcer l'égalité des chances en ce qui concerne l'accès, la prise de décision, la gestion, l'exploitation, la répartition des ressources et des bénéfices.</li> </ul>
7. Les activités à mener	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'assurer que les activités retenues dans le cadre du projet bénéficient à toutes les couches de la population.</li> <li>• Veiller à ce que les activités retenues dans le cadre du projet contribuent à réduire les inégalités économiques et sociales.</li> </ul>
8. Les résultats	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retenir des indicateurs pertinents en matière de genre.</li> <li>• Veiller à ce que toutes les données soient ventilées par sexe.</li> </ul>
9. Les bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier les bénéficiaires directs du projet et voir si leurs besoins et priorités sont pris en considération de manière équitable.</li> <li>• S'assurer qu'il n'existe pas de disparité en matière de genre en ce qui concerne les retombées économiques, et sociales des activités.</li> <li>• S'arranger lors de la formulation du projet pour que les</li> </ul>

	hommes et les femmes perçoivent les mêmes avantages et services et de la même manière.
--	--

### 3. Le genre dans la mise œuvre et le suivi-évaluation du projet

C'est la phase d'exécution et de suivi des réalisations du projet. C'est durant cette phase que les ressources sont allouées et les activités mises en œuvre objectifs sont clairement définies, pour l'atteinte des objectifs. C'est également, durant cette phase que les progrès et/ou les problèmes sont observés.

Donc à ce stade, il est important de s'assurer que :

- Les informations relatives aux résultats du projet ont été ventilées par sexe afin de faciliter l'appréciation de la prise en compte du genre.
- Les responsables des projets, les points focaux genre et le responsable suivi-évaluation suivent et évaluent l'évolution des indicateurs sensibles au genre.

### 4. Le genre dans l'évaluation du projet

L'évaluation est un exercice périodique et/ou ponctuel qui se concentre sur la mesure et l'appréciation des résultats prévus du projet et programme, en cours de réalisation et/ou achevés. Elle examine donc le processus de mise en œuvre pour voir si les résultats visés ont été ou non atteints. Elle détermine les leçons à retenir et met en relief les réalisations significatives ou le potentiel d'un projet et programme, et suggère des recommandations pour des améliorations.

Au cas où l'évaluation est menée par des spécialistes extérieurs au processus, par des consultants, l'institution doit surtout veiller sur les termes de référence (TDRs) de l'évaluation afin de s'assurer que les évaluateurs ont reçu des instructions pour une prise en compte de la dimension genre dans leurs missions. Pour cela les TDRs doivent insister sur les aspects suivants :

- Demander à ce que l'évaluation soit sensible au genre donc mettant en relief les aspects d'équité et d'égalité entre les sexes liées à la conception, la mise en œuvre ou aux résultats des projets.
- Exiger de la part des évaluateurs de l'expertise et de l'expérience en matière de genre. Donc voir s'ils ont des connaissances approfondies en matière de ventilation des données, des informations et des renseignements par sexe et également en matière de mesure des incidences des interventions sur les hommes et sur les femmes.
- Demander à ce que l'équipe des évaluateurs soit « gender balance », donc veiller à ce qu'il y ait des hommes et des femmes au sein de l'équipe et s'assurer que les points

de vue des bénéficiaires hommes et femmes seront pris en considération de manière adéquate et en fonction de leur condition sociale et culturelle.

La finalité est de s'assurer que le genre soit pris en compte lors de l'application des principaux critères d'évaluation que sont la pertinence, l'efficacité, l'efficience, la viabilité et l'impact.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des aspects genre liés aux critères d'évaluation des projets

Les critères d'évaluation	Les aspects liés au genre
La pertinence par rapport aux questions d'égalité et d'équité des genres	<p>Il s'agit de voir dans quelle mesure le projet a répondu de manière adéquate aux problèmes d'inégalité de sexe identifiés initialement, en se posant les questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les questions d'égalité et d'équité des genres ont-elles été abordées de façon logique et cohérente tout au long du projet ?</li> <li>• Dans quelle mesure les problèmes identifiés initialement ont-ils évolué suite aux ajustements apportés pour la prise en compte du genre dans l'intervention ?</li> </ul>
L'efficience par rapport aux questions d'égalité et d'équité des genres	<p>Il s'agit surtout de voir si les coûts de mise en œuvre sont réalistes par rapport aux résultats, en se posant les questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les résultats pour les hommes et les femmes ont-ils été obtenus à un coût raisonnable ?</li> <li>• Les ressources du projet ont-elles été allouées de façon équitable ?</li> </ul>
L'efficacité par rapport aux questions d'égalité et d'équité des genres	<p>Il s'agit surtout de faire un bilan des écarts sur les réalisations prévues effectives, en se posant les questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les interventions prévues et réalisées, ont-elles été perçues par les hommes et les femmes ?</li> <li>• Les effets attendus pour chaque intervention ont-ils été observés sur les hommes et sur les femmes ?</li> </ul>
L'impact en matière d'égalité et d'équité des genres	<p>Il s'agit de voir si l'impact du projet en matière d'égalité des genres est réel sur l'environnement.</p>
La viabilité ou durabilité du projet en matière d'égalité et d'équité des genres	<p>Il s'agit de s'interroger sur la durabilité des résultats obtenus et surtout de voir si des mesures d'accompagnement en matière de prise en compte des genres ont été mises en place.</p> <p>Il s'agit également de voir si les capacités des parties prenantes ont été renforcées pour que celles-ci puissent maintenir les réalisations du projet en matière de genre après son achèvement.</p>

## VI. Conclusion

La prise en compte du genre s'applique inévitablement à tous les niveaux de PSVS. Elle est une partie intégrante de sa vision stratégique, se reflète sur sa structure institutionnelle et organisationnelle et surtout dans toutes ses actions c'est-à-dire au niveau de tous les projets.

Mais, il va sans dire que réussir le pari de l'intégration du genre nécessite un engagement fort de tous les dirigeants mais également de l'ensemble du personnel, hommes et femmes, tous prêts et motivés à soutenir les actions tendant à l'égalité et l'équité du genre au sein de PSVS. Cela passe non seulement à tenir la haute direction responsable de la réalisation des objectifs d'équité et d'égalité de genre au sein de l'institution mais également par la mise en place d'un département genre ayant un effectif raisonnable. Cette dernière doit détenir le savoir-faire ainsi que outils nécessaires pour soutenir les politiques et les actions concrètes en matière de genre et également à appuyer l'ensemble du personnel dans l'exécution de leurs tâches quotidiennes.

Cette responsabilisation de l'ensemble du personnel doit s'accompagner d'un certain nombre d'éléments facilitant la mise en œuvre efficace et efficiente de l'approche intégrée du genre, à savoir :

- La mise en œuvre d'une politique genre ciblée par rapport aux domaines d'activité de PSVS, avec des objectifs et priorités clairs en termes d'égalité et d'équité du genre ainsi qu'un plan d'action détaillé des activités à mettre en œuvre pour la rendre opérationnelle.
- L'utilisation systématique des outils qui permettent de procéder au screening des programmes et projets dès la phase de leur conception et d'évaluation d'impact genre pour s'assurer de la prise en compte du genre.
- Le suivi et la ventilation des données et des statistiques utilisées par sexe pour mieux cibler ou apprécier l'impact des actions entreprises sur les hommes et les femmes.
- La systématisation des actions de sensibilisation et de formation en genre au sein de l'institution afin de changer les comportements et de renforcer les capacités du personnel en matière d'analyse genre.
- L'existence de moyens humains et financiers suffisants pour le bon suivi des activités ciblant la prise en compte du genre dans l'ensemble des projets.

Enfin, il ne faudrait pas cloisonner les activités de genre exclusivement au personnel féminin. L'adhésion du personnel masculin est nécessaire car les hommes ont un rôle très important à jouer dans la promotion de l'égalité des femmes et des hommes. Donc les sensibiliser, pour qu'ils soient conscients que le genre n'est pas seulement une problématique des femmes que l'on doit laisser seulement aux femmes, est une action primordiale.

## Annexe 1. Termes en matière de genre

**Accès** : La capacité des femmes/hommes à utiliser une ressource et à tirer parti d'une occasion qui se présente. La capacité à utiliser des ressources ne signifie pas nécessairement la capacité à définir l'usage de ces mêmes ressources ou d'en décider, et vice-versa.

**Audit selon le genre** : Analyse et évaluation des politiques, programmes et institutions par rapport à l'application des critères liés au sexe/genre.

**Autonomisation** : désigne le processus de renforcement du pouvoir, de la participation, des capacités de choix et de négociation donc de l'accroissement du pouvoir d'action des femmes.

**Contrôle** : La capacité des femmes et des hommes à prendre des décisions au sujet des ressources et des occasions qui se présentent, et à en tirer parti.

**Disparités entre le genre** : Ecart entre les femmes et les hommes dans tout domaine en termes de degré de participation, d'accès, de droits, de rémunération ou d'avantages.

**Égalité des sexes** : L'égalité des sexes va de pair avec le concept que tous les êtres humains, les femmes comme les hommes, sont libres de développer leurs capacités personnelles et de faire des choix sans être soumis à des limites posées par les stéréotypes, par les rôles rigides assignés aux deux sexes, ou par les préjugés. L'égalité des sexes signifie que les comportements, aspirations et besoins différents des femmes et des hommes sont pris en compte, valorisés et favorisés de manière égale.

**Équité des sexes** : Une répartition équitable et juste des responsabilités et des avantages entre les femmes et les hommes. Afin de garantir leur équitabilité, des mesures positives temporaires doivent souvent être mises en place pour compenser les désavantages historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes de profiter de chances égales. L'équité est un moyen fondé sur la justice ; l'égalité en est le résultat fondé sur les droits humains

**Genre** : concept lié aux tâches, rôles, obligations et prérogatives dans la vie publique et privée des femmes et des hommes ainsi qu'aux relations entre eux. Le "genre" est différent du "sexe". Le second est déterminé par la biologie, tandis que le premier est influencé par la société.

**Intégration de la dimension de genre** : Pour les Nations Unies<sup>2</sup>, ce concept équivaut au fait « d'évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous

---

<sup>2</sup> Nations unies. ECOSOC, 1997.

les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes».

**Sexospécificité** : ce terme se rapporte aux rôles, aux comportements, aux activités et aux attributs sociaux qu'une société donnée considère comme appropriés pour les hommes et pour les femmes. La distinction de rôles et de comportements entre hommes et femmes peut donner lieu à des inégalités, par exemple lorsque ces différences favorisent systématiquement un sexe par rapport à l'autre. Ces inégalités peuvent aussi influencer sur l'état de santé et l'accès aux soins.

**Statistiques ventilées par sexe** : Collecte et ventilation des données et des informations statistiques en fonction du sexe en vue de procéder à une analyse comparative.

**Stéréotype de genre** : il est défini comme « toute représentation (langage, attitude ou représentation) péjorative ou partielle de l'un ou l'autre sexe, tendant à associer des rôles, comportements, caractéristiques, attributs ou produits réducteurs et particuliers à des personnes en fonction de leur sexe, sans égard à leur individualité ».

## Annexe 2.

### Fiche d'intégration du genre dans Les activités de formation

La formation occupe une place très importante dans les activités de PSVS. Chaque année, le personnel du PSVS aussi bien que des structures extérieures bénéficient de formation pour renforcer leurs connaissances et compétences dans les sujets de leur domaine d'activité. Les formations généralement dispensées concernent la maîtrise des techniques de production et de diffusion des données et informations pour la surveillance et la gestion des ressources naturelles, notamment des formations en cartographie et en SIG.

Cette fiche a pour objectif de donner des orientations pour que les programmes de formation soient sensibles au genre. Comme pour les fiches précédentes, des questions pour approfondir la réflexion et l'analyse, des conseils pour faciliter la prise en compte du genre et des indicateurs de mesure des résultats désagrégés sont fournis dans cette fiche.

#### 1. Les questions clés pour faciliter l'analyse

- Qui sont les acteurs ciblés par la formation ? N'existe-t-il pas de discrimination lors de la sélection des participants ? Les femmes et hommes ont-ils accès aux mêmes réseaux d'information sur les possibilités de formation ?
- Quels sont les sujets de la formation ? Abordent-ils des thématiques qui prennent en considération les différences en besoins de formation pour les femmes et pour les hommes ?
- Les modules de formation retenus, les horaires fixés ainsi que les outils utilisés tiennent-ils compte des capacités, des besoins et des priorités des hommes et des femmes ? Correspondent-ils à leurs attentes ?
- Est-il possible d'organiser des formations non mixtes pour donner la chance aux femmes le pouvoir d'en bénéficier autant que les hommes suivant leurs contraintes (horaire, durée...)?

#### 2. Les conseils pratiques

- S'assurer qu'il existe une formation en genre dans le portefeuille de formation et veiller à ce que celle-ci soit une obligation pour l'ensemble du personnel.
- Être conscient qu'une seule formation, surtout de courte durée, en genre ne fait pas des bénéficiaires des experts en genre, mais celle-ci reste utile en matière de sensibilisation.
- Veiller à ce qu'un expert en genre participe à l'élaboration du programme de formation.
- S'assurer que toutes les dispositions sont prises pour la diffusion des informations et suivant des canaux faciles d'accès et compréhensibles par toutes les catégories de

personnes.

- Veiller à ce que la formation se fasse dans une langue que l'ensemble des hommes et des femmes puisse comprendre.

### **3. Les indicateurs pour faciliter la collecte et suivi des données désagrégées**

- Le nombre d'hommes et de femmes ayant bénéficié de la formation.
- Le nombre d'hommes et de femmes ayant bénéficié d'une promotion après la formation.
- Le pourcentage de femmes dans l'équipe de formation.