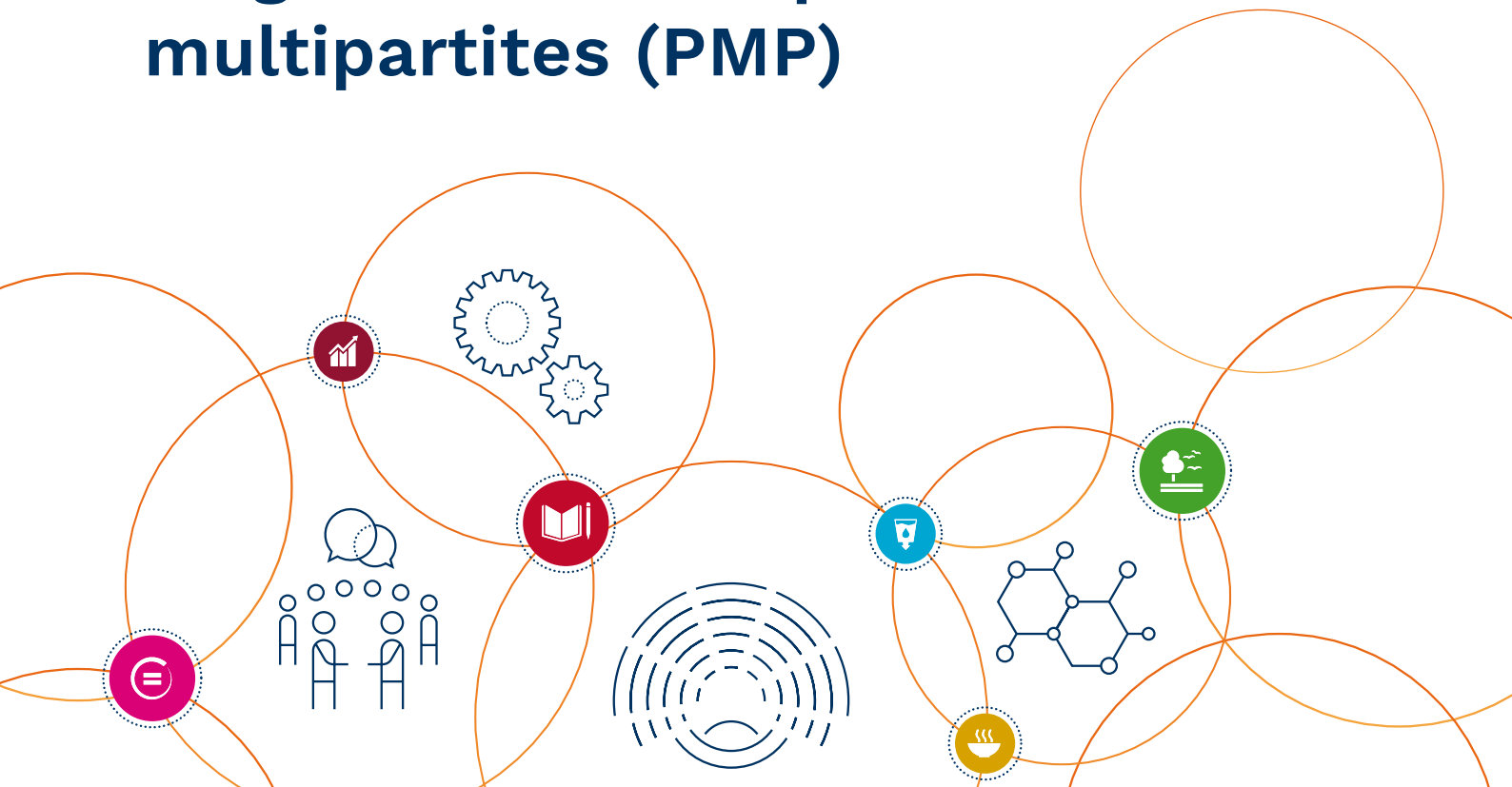


# Le genre dans les partenariats multipartites (PMP)



**Publié par la**

Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

**Sièges de la société :**

Bonn et Eschborn, Allemagne

**Partenariats 2030 – La plateforme  
des partenariats multipartites pour la  
réalisation de l'Agenda 2030**

Friedrich-Ebert-Allee 36  
53113 Bonn, Allemagne

T +49 228 44 60 3357

F +49 228 44 60 803357

E [info@partnerschaften2030.de](mailto:info@partnerschaften2030.de)

I [www.partenariats2030.org](http://www.partenariats2030.org)

**Programme sectoriel Industries extractives et  
développement II – X4D**

Friedrich-Ebert-Allee 36  
53113 Bonn, Allemagne

T +49 228 44 60 0

F +49 228 44 60 17 66

E [info@giz.de](mailto:info@giz.de)

**Responsables**

Susanne Salz et Johanna Wysluch, Bonn

**Auteurs**

Minu Hemmati et Anna Holthaus, Berlin

**Conception/maquette, etc.**

Atelier Löwentor GmbH, Darmstadt

**Traduction/révision**

Nicole Boisset/Bureau Saint-Jean  
Service linguistique de la GIZ

**Crédits photographiques/sources**

Istockphoto.com / Weekend Images Inc.

**Renvois et liens**

Les contenus de sites externes vers lesquels ce document renvoie relèvent de la responsabilité des fournisseurs ou hébergeurs de ces sites. La GIZ se démarque expressément de tels contenus.

Sur mandat du ministère fédéral allemand de la  
Coopération économique et du Développement  
(BMZ)



Ministère fédéral de la  
Coopération économique  
et du Développement

La GIZ est responsable du contenu de cette  
publication.

Bonn, 2019

## **Le genre dans les partenariats multipartites**

• Avant-propos .....	4
• Pourquoi les questions de genre sont-elles importantes pour les PMP ? .....	5
• Intégration de la dimension du genre dans un PMP .....	6
• Phase 1	
› Analyse de genre .....	7
› Exemple pratique : Méthode de compréhension des problèmes selon genre .....	8
• Phase 2	
› Mesures et objectifs liés au genre .....	9
› Exemple pratique : Déclaration d'intention portant sur le genre .....	10
• Phase 3	
› Suivi des problématiques de genre .....	11
› Exemple pratique : Intégration du genre dans les activités du PMP et suivi sensible au genre .....	12
• Phase 4	
› Optimisation de l'intégration de la dimension du genre .....	13
› Exemple pratique : Optimiser les activités liées au genre .....	14

## **Difficultés et solutions possibles**

• Non-stipulation de structures assurant l'égalité de genre .....	16
• Désintérêt .....	16
• Différences de compréhension .....	17
• Le genre, seulement une activité supplémentaire .....	17
• Complexité du genre et de la diversité .....	18
• Manque de capacités et baisse de la motivation .....	18

<b>Glossaire</b> .....	20–22
------------------------	-------

<b>Liste bibliographique</b> .....	24–27
------------------------------------	-------

## Ancrer durablement l'égalité de genre dans les partenariats multipartites... mais comment ?

Les partenariats multipartites (PMP) reposent sur le principe d'une relation d'égal à égal entre les parties prenantes. Mais qu'en est-il de l'égalité de genre ?

La nécessité d'intégrer la dimension du genre pour un développement durable a encore gagné en importance sous l'effet de l'Agenda 2030 avec son engagement de « ne laisser personne de côté » et son objectif de développement durable (ODD) 5 (égalité entre les sexes). L'égalité de genre est donc un aspect important qui légitime les PMP et jette la base d'une coopération réussie.

Nombreux sont les PMP à ne pas savoir comment aborder ce sujet : la création et la gestion de partenariats sont des tâches hautement complexes et la question de l'égalité de genre reste souvent une simple « pièce rapportée ».

Pourtant, le genre est une tâche transversale qui devrait être systématiquement intégrée et à laquelle il faudrait réfléchir dès le départ. D'où l'utilité de montrer les potentiels offerts par le genre afin d'éveiller l'intérêt et d'inciter les parties prenantes à s'impliquer dans cette tâche.

Le présent document aide à intégrer la dimension du genre dans les PMP par un appui axé sur la pratique. Il propose des enseignements tirés d'initiatives existantes – dont certaines du secteur extractif – et guide pas à pas sur l'action à mener. Ainsi, l'intégration du genre dans un PMP est expliquée au plus près de la pratique.

L'égalité de genre est indispensable pour un avenir durable. Ce document apporte une pierre à cet édifice commun. Prenez plaisir à vous y essayer !

Votre feedback sera apprécié : [globe4gender@giz.de](mailto:globe4gender@giz.de)



**Joachim Göske**

Directeur de la division Stratégie mondiale et gouvernance  
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

## Pourquoi les questions de genre sont-elles importantes pour les PMP ?

**“Mainstreaming gender for the fulfilment of the 17 SDGs calls not only for a real commitment to integrate gender in both short- and long-term agendas, but also for a renewed global partnership at all levels, with all stakeholders working in solidarity to achieve the goals.”** Women2030 (2018)

- L'idée à la base des partenariats multipartites (PMP) est de s'attaquer aux problèmes par l'action conjointe, sur un pied d'égalité, d'acteurs les plus divers. Or, les inégalités entre les genres s'y opposent. L'égalité de genre est donc un aspect important qui légitime les PMP et jette la base d'une coopération réussie.
  - Le contexte culturel et social, lié par exemple à l'âge, l'appartenance ethnique, la socialisation, l'arrière-plan économique et l'éducation, influe sur la compréhension du genre et les représentations de rôle sexospécifiques qui y sont associées. Il en découle des différences de besoins, perceptions et réalités entre les femmes et les hommes qu'il est important de connaître et de considérer systématiquement au sein d'un projet de PMP (prévu) afin que tous et toutes profitent du projet et afin d'éviter des suites négatives possibles.
  - L'égalité de genre est un objectif international institutionnalisé qui doit être pris en compte si l'on veut atteindre les objectifs de durabilité mondiaux (engagement des ODD : « ne laisser personne de côté », visée explicite de l'ODD 5). C'est ainsi que de plus en plus d'institutions et de programmes de promotion de la coopération au développement exigent l'intégration systématique de la dimension du genre, comme c'est le cas du ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement.
  - Les femmes peuvent être des agents de changement, elles apportent une expertise et une expérience qu'elles ont acquises en remplissant les tâches qui leur sont dévolues par la répartition du travail entre les sexes. Cela peut aider à dévoiler des difficultés restées cachées et à élaborer des solutions alternatives. La perspective du genre constitue donc une grande opportunité pour les PMP.
- Les PMP peuvent apporter une contribution essentielle à la transformation. En assimilant les questions de genre, ils peuvent agir particulièrement en faveur d'un changement transformatif tendant vers une évolution durable et juste.

## Intégration de la dimension du genre dans un PMP



**Phase 1**  
**Lancement**

### **Analyse de genre**

- Développer une compréhension du problème vue depuis la perspective du genre
  - Impliquer les acteurs importants
  - Créer un espace où la coopération est sensible aux aspects de genre
- 

**Phase 2**  
**Conception**

### **Mesures et objectifs pour le genre**

- Dresser un plan de projet sensible au genre
  - Structurer les processus de travail en tenant compte des aspects de genre
  - Rédiger une déclaration d'intention
- 

**Phase 3**  
**Mise en œuvre**

### **Suivi des problématiques de genre**

- Fournir des ressources pour les activités axées sur le genre
  - Réaliser un suivi et évaluation sensible au genre
  - Réfléchir aux acquis de l'expérience
- 

**Phase 4**  
**Évolution**

### **Optimisation de l'intégration de la dimension du genre**

- Mettre en lumière les réussites
- Optimiser les activités liées au genre
- Créer de la stabilité

## Phase 1 : Analyse de genre

- Le thème du genre a-t-il une pertinence pour notre PMP ?
  - Qui impliquer pour avoir une prise en compte systématique du genre dans le PMP ?
  - Comment concevoir un dialogue et une coopération sensibles au genre ?
- 

### Activités

- Détermination des exigences internationales et internes à l'organisation
- Recherche documentaire sur le genre et l'état du problème, la recherche féministe et les organisations de femmes
- Analyse du problème différenciée selon le genre
- Analyse de genre
- Recherche d'expériences de la pratique, réalisation de recherches modèles sur le terrain
- Inclusion d'expert·e·s en genre, de chercheur·euse·s et d'organisations de femmes
- Attention portée à la parité lors d'invitations
- Communication sensible au genre et mise en confiance
- Réflexion sur les relations de pouvoir au sein du PMP
- Attribution équitable des temps de parole et des contributions
- Renforcement des capacités

### Méthodes

Recherche de données, analyse de genre, galerie des problèmes et classement des problèmes, analyse des pouvoirs, attributions de parole avec des quotas, évaluation des besoins en capacités

### Bibliographie

ONU Femmes (2018) : Traduire les promesses en actions ; ONU Femmes (2018) : Data&Statistics ; EIGE (2018) : Gender Analysis ; GIZ (2018) : Gender pays off! Gender-Responsive Project Management. A practical Guide. Speakerinnen Liste ; Women2030 / GWA (2018) : Capacity building and training manual Modul ½ ; Brouwer / Brouwers (2017) : MSP Tool Guide, p.70 ; 77.

## Phase 1 « Lancement » – exemple pratique : Méthode de compréhension des problèmes selon genre

Problem gallery and Problem Ranking (by Women2030: 2018)

---

### Objet de la méthode

L'exercice se déroule en deux étapes : la « galerie de problèmes » permet d'identifier, en les différenciant selon le genre, les problèmes des femmes et des hommes qui peuvent résulter de la division du travail liée au genre et/ou de relations de genre existantes. Dans un second temps, d'après les priorités différentes posées par les femmes et les hommes, le « classement des problèmes » informe sur de possibles besoins spécifiques différents.

### Réalisation

Les participant·e·s forment un groupe de femmes et un groupe d'hommes. Il est demandé aux groupes d'établir une liste de tous les problèmes qu'ils connaissent actuellement. Les participant·e·s devraient dégager les cinq principaux problèmes de la liste. Ensuite, les participant·e·s débattent de savoir si les membres d'un groupe (celui des hommes p. ex.) peuvent s'identifier avec les problèmes de l'autre groupe (celui des femmes p. ex.). Tou·te·s sont invités à indiquer les problèmes principaux à leurs yeux.

Les modérateur·rice·s consignent les résultats de la concertation et lancent une brève discussion pour voir si toutes les personnes sont d'accord avec les priorités fixées.

Durée : env. 1 à 1,5 heure



## Phase 2 : Mesures et objectifs liés au genre

- Quelles activités liées au genre désirons-nous poursuivre ?
  - Comment concevoir des processus de travail sensibles au genre ?
  - Que consigner par écrit en matière de genre ?
  - Que voudrions-nous que les parties prenantes en retirent pour la suite ?
  - Que souhaitons-nous faire connaître publiquement ?
- 

### Activités

- Développer une vision et des objectifs communs en matière de genre
- Réaliser une évaluation d'impact sur le genre
- Formuler des indicateurs de genre pour les activités inhérentes au PMP
- Veiller à la proportion d'hommes et de femmes dans la distribution des rôles
- Installer des femmes à des postes de direction du PMP
- Former un groupe (informel) de travail sur les femmes et le genre
- Soutenir les acteur·rice·s dans leurs autres obligations de soins
- Déclaration d'intention publique et supports d'information donnant des recommandations et aides sur l'intégration des aspects du genre à l'intention de tou·te·s les acteur·rice·s.

### Méthodes

Évaluation d'impact sur le genre, indicateurs de genre, quota de femmes dans les groupes de travail des PMP sur le genre / les femmes

### Bibliographie

EIGE (2018) : Gender Impact Assessment ; EIGE (2018) : Gender Indicators ; Grosser (2015) : Corporate Social Responsibility and Multi-Stakeholder Governance: Pluralism, Feminist Perspectives and Women's NGOs ; Women2030 / GWA (2018) : Capacity building and training manual.

## Phase 2 « Conception » – exemple pratique : Déclaration d'intention portant sur le genre

Brochure : L'ITIE ET L'ÉGALITÉ DES SEXES (2018)

---

L'Initiative pour la transparence des industries extractives (ITIE) est un PMP dont l'objectif est d'améliorer les normes mondiales de transparence et de gestion responsable du pétrole, du gaz et des minéraux. La courte brochure « L'ITIE et l'égalité des sexes » publiée par le Secrétariat international en février 2018 explique aux acteurs externes et internes l'intention du PMP de renforcer l'équité de genre.

Elle commence par exposer l'importance du genre dans les industries extractives en se basant sur des données scientifiques, puis elle énumère des activités liées aux genres existantes, assorties d'exemples de bonnes pratiques, et des activités à venir. Elle présente en outre les structures internes et la participation des femmes dans le PMP. Cette brochure est librement disponible à l'adresse :

<https://eiti.org/document/eiti-gender-equality> (en anglais)

<https://eiti.org/fr/document/litie-et-egalite-sexes> (en français).

## Phase 3 : Suivi des problématiques de genre

- Quelles ressources consacrer à nos activités liées au genre ?
  - Quels sont les effets produits par nos activités liées au genre ?
  - Qu'avons-nous appris de nos activités liées au genre ?
- 

### Activités

- Fournir un budget pour les activités du PMP liées au genre
- Dégager des possibilités de financement à long terme
- Vérification régulière des questions suivantes d'après les indicateurs de genre :
  - › Toutes les parties prenantes importantes sont-elles impliquées ?
  - › Constate-t-on des changements relatifs aux objectifs portant sur le genre ?
  - › Parvenons-nous à atteindre des groupes cibles différents indépendamment de leur classe, appartenance ethnique, âge ou orientation sexuelle ?
  - › Les parties prenantes des PMP se sentent-elles correctement incluses et dans une relation d'égal à égal ?
  - › Quelle est la proportion d'hommes et de femmes dans la participation au PMP ?
- Faire prendre conscience des acquis de l'expérience du PMP, les enregistrer et les célébrer ensemble
- Rechercher si d'autres formations ou une expertise externe sur le genre sont demandées

### Méthodes

Budgétisation et suivi sensibles au genre, audit de genre, réflexion

### Bibliographie

Women2030 / GWA (2018) : Capacity building and training manual. Module 1.  
EIGE (2018) : Gender Monitoring ; EIGE (2018) : Gender Audit. Brouwer / Brouwers (2017) :  
MSP Tool Guide, p. 138.

## **Phase 3 « Mise en œuvre » – exemple pratique : Intégration du genre dans les activités du PMP et suivi sensible au genre**

IRMA - Standard for Responsible Mining (2018)

---

IRMA (Initiative for Responsible Mining Assurance) s'investit pour un secteur minier socialement et écologiquement responsable. Ce PMP a pour vision une industrie minière qui respecte les droits humains, accepte les aspirations des communautés concernées, offre des emplois aux conditions sûres, saines et respectueuses, prévient ou minimise les dommages à l'environnement et laisse des effets positifs une fois l'exploitation minière terminée.

C'est pourquoi le PMP s'est fixé pour tâche d'intégrer complètement les aspects du genre et de la diversité dans sa norme d'exploitation minière responsable (Standard for Responsible Mining 001, 2018). Faisant justice au caractère transversal du genre, les parties prenantes du PMP n'ont pas traité le genre comme un chapitre à part, mais l'ont repris dans toutes les spécifications pertinentes de la norme. Il est ainsi possible d'avoir un suivi des relations entre les hommes et les femmes dans l'industrie minière. Cette norme est accessible à l'adresse suivante :

<https://responsiblemining.net/resources/>

## Phase 4 : Optimisation de l'intégration de la dimension du genre

- Welche Erfolge unserer Genderaktivitäten möchten wir öffentlich kommunizieren?
  - Was können wir bezüglich unserer Genderaktivitäten besser machen?
  - Wie können wir langfristig unsere Arbeitsstrukturen zu Gender stärken?
- 

### Activités

- Réfléchir aux acquis obtenus en matière de genre
- Rendre les réussites publiques
- Étendre les partenariats et les réseaux dans le domaine du genre
- Rechercher les domaines où le PMP voudrait intensifier son activité liée au genre (p. ex. en fournissant des données ventilées par sexe)
- Créer des offres visant à promouvoir davantage les femmes dans le PMP et dans ses activités, par exemple un programme de stages, des formations spéciales
- Créer des structures formelles pour le genre : un bureau (point focal genre) ou un groupe de travail formel dédié au genre
- Formations continues régulières sur le genre

### Méthodes

Synthèse, évaluation

### Bibliographie

EIGE (2018) : Institutional Transformation. Brouwer/Brouwers (2017) : MSP Tool Guide, p. 140, 146.

## Phase 4 « Évolution » – exemple pratique : Optimiser les activités liées au genre

### Recueillir et publier des données ventilées par sexe

---

Nombreux sont les PMP à collecter dans leur domaine d'activité de vastes ensembles de données qui peuvent souvent être facilement ventilées par sexe. En retraitant leurs données pour les livrer ventilées par sexe, les PMP peuvent encourager l'égalité de genre non seulement dans leur projet particulier, mais aussi dans l'ensemble de la société et avoir par là un effet transformateur en matière de genre :

- Fournir en interne des données supplémentaires sur le genre peut conduire à améliorer la sensibilisation aux questions de genre dans le PMP lui-même, à garder trace des changements et aider le projet du PMP à évoluer dans cette direction.
- De plus, la publication par le PMP de données ventilées par sexe peut aider à pallier le manque dramatique de telles données dans de nombreux domaines de la recherche sur le développement et la durabilité. Ainsi, selon ONU Femmes (2018), il manque des données pour 44 des 54 indicateurs de genre des objectifs de durabilité mondiaux. Or, le socle de ces données est indispensable pour s'engager sur la voie d'un développement durable et respectant l'égalité de genre.

---

# **Le genre dans les partenariats multipartites**

## **Difficultés et solutions possibles**

Intégrer les questions de genre dans un PMP est une tâche prometteuse, mais pas toujours facile. La suite présente des difficultés courantes et des approches possibles pour les résoudre.

## Non-stipulation de structures assurant l'égalité de genre

Quand les acteurs d'un PMP ne prescrivent pas des structures internes assurant l'égalité de genre, il se peut indirectement que les femmes ne participent pas aux projets du PMP sur un pied d'égalité et que les aspects de genre ne soient pas correctement traités. C'est ainsi qu'on risque involontairement de rendre plus difficile l'intégration des aspects de genre et du coup de reproduire éventuellement des inégalités entre les genres.

→ **Approche de solution** : Considérer les aspects de genre dans les critères de promotion et dans les marchés. La prise en compte des aspects de genre sur les questions de fond peut être un élément souhaitable à ajouter aux stipulations.

---

## Désintérêt

Une grande partie des acteurs d'un PMP n'ont pas spécialement affaire aux questions de genre ; ils sont donc peu nombreux à apporter un intérêt pour cette thématique dans un projet PMP. Parfois, ce manque d'intérêt tient simplement à la méconnaissance du sujet. Or, la stratégie d'intégration de la dimension du genre offre une multitude d'outils et d'approches destinés à la coopération au développement et au développement durable, ce qui lui donne un fort potentiel pour les PMP.

→ **Approche de solution** : Démontrer les potentiels du genre peut éveiller l'intérêt ; par exemple, des analyses feront ressortir le potentiel économique que la participation des femmes peut avoir pour le secteur privé (niveau micro) et les gouvernements (niveau macro) dans le contexte du PMP.



## Différences de compréhension

Le genre est une question complexe dont la compréhension et la définition varient. Même dans les groupes des PMP qui travaillent spécifiquement sur le genre, il peut être difficile de s'entendre sur des notions communes.

→ **Approche de solution** : Organiser une introduction au genre et à son importance dans le contexte des activités du PMP et réaliser des formations avec des expert·e·s en genre peuvent contribuer, surtout au début d'un PMP, à construire une vision commune du genre. On évitera des discussions interminables autour des termes en recourant aux techniques de modération et à une approche pragmatique.

---

## Le genre, seulement une activité supplémentaire

Jusqu'à présent, les PMP traitent le plus souvent du genre sous forme d'activités supplémentaires ou de petits projets. Or, le genre est une tâche transversale qui, dans l'idéal, devrait faire l'objet d'une intégration systématique. À travers son ODD 5 et son engagement de « ne laisser personne de côté », l'Agenda 2030 en souligne la nécessité pour un développement durable.

→ **Approche de solution** : Des publications récentes et des modules de formation mettent en évidence l'importance de l'égalité de genre pour atteindre les ODD et indiquent des liens et propositions à cet effet (p. ex. « Traduire les promesses en actions » de l'ONU Femmes, 2018). Il est donc fortement recommandé de les lire.

## Complexité du genre et de la diversité

Pour être efficace et légitime, un projet de PMP devra tenir compte non seulement du genre, mais aussi d'autres aspects tout aussi importants de la diversité (âge, appartenance ethnique, nationalité, handicap, religion, classe sociale, etc.), facteurs qu'il paraît pour certains plus nécessaire d'intégrer. Ajouter des considérations de genre à une stratégie de diversité peut entraîner une sollicitation excessive.

→ **Approche de solution** : Traiter et inclure les questions de genre et de diversité est des plus souhaitable, mais c'est un chemin long et parfois ardu. Il est important d'y consacrer du temps et de la place. On traitera en premier les aspects de la diversité qui paraissent les plus importants aux acteurs du PMP, tout en sachant que les différentes catégories de la diversité sont intriquées et conduisent à des chevauchements des formes de discrimination. La rédaction conjointe d'un protocole d'accord sur le genre et la diversité peut constituer une bonne base pour les activités ultérieures.

## Manque de capacités et baisse de la motivation

Un PMP à ses débuts rassemble souvent des acteurs très engagés et motivés. La motivation des acteurs bénévoles peut cependant baisser par la suite, ce qui est compréhensible, le projet de PMP absorbant beaucoup d'énergie et de temps ou pouvant rencontrer des revers. Il peut alors arriver que le traitement de la thématique du genre, avec toute sa complexité, s'enlise.

→ **Approche de solution** : Il est impératif de faire attention aux problèmes de capacités personnelles, lesquelles peuvent être dues à des obligations de soins privées. En institutionnalisant les activités liées au genre par la création d'un poste principal ou d'un poste honoraire (point focal genre), les acteurs du PMP seront soulagés d'activités chronophages et conserveront ainsi dans la durée leur motivation à réaliser ces activités.

---

# **Le genre dans les partenariats multipartites**

## **Glossaire**

Les définitions ci-après ont été reprises et inspirées des sources indiquées.

### **Activités (liées au) genre**

Activités touchant à l'organisation structurelle et aux questions de fond et visant à promouvoir l'égalité de genre.

### **Analyse de genre**

Elle sert à recenser l'état actuel des relations entre les genres et à révéler les relations de causalité entre des résultats dans le contexte d'une situation bien définie (problème central). L'analyse aide à identifier les problèmes, objectifs et potentiels qui sont spécifiques des femmes et des hommes. On aura recours à une analyse de genre pour en tirer des recommandations quant à l'inclusion du genre dans l'approche méthodologique et à son intégration dans le système d'objectifs.

L'analyse permet, dès la phase de planification, de tirer des conclusions solidement étayées sur la manière dont une mesure peut promouvoir l'égalité des sexes. Elle apporte ainsi une contribution pratique à l'intégration de la dimension du genre (GIZ 2013).

### **Conscience des questions de genre**

Le projet a intégré la notion qu'il existe des inégalités liées au genre, que les femmes et les hommes rencontrent des différences dans l'accès aux ressources ou le contrôle sur les ressources, y compris dans les possibilités de développement, et que leurs perspectives et intérêts divergent. Cette conscience n'a cependant pas nécessairement de retombées pratiques dans le projet (GIZ 2017).

### **Égalité des sexes (égalité de genre)**

Idée selon laquelle les femmes et les hommes devraient profiter pareillement des ressources, des services et des opportunités. L'égalité des sexes ne signifie pas qu'il n'y a pas de différences entre les femmes et les hommes, mais que les femmes et les hommes devraient avoir les mêmes droits et chances dans l'économie et la société pour parvenir à un véritable développement économique et social.

Étant donné les inégalités existantes entre les femmes et les hommes, un même traitement des femmes et des hommes ne suffit pas à atteindre l'égalité de genre. L'égalité de genre implique aussi des changements dans les institutions et les relations sociales quand celles-ci maintiennent des inégalités entre les sexes. L'autonomisation des femmes est une stratégie visant à parvenir à l'égalité de genre (GIZ 2013).

## **Genre**

À la différence du sexe biologique, le genre est le sexe social, c'est-à-dire le rôle dévolu aux deux sexes par la société et appris par l'individu. Ce rôle est déterminé par l'organisation sociale, culturelle et économique d'une société de même que par les normes et valeurs juridiques, ethniques et religieuses. L'attribution des rôles peut varier fortement selon les sociétés et même au sein d'une société.

Contrairement aux rôles biologiques, les rôles des genres peuvent changer. Les mesures liées au genre reposent sur cette souplesse. Elles prennent en compte les diverses conditions de vie et les divers intérêts des femmes et des hommes en considérant qu'il n'existe pas une réalité neutre au regard du sexe. Une approche « genre » part donc d'un regard qui n'est ni centré sur les femmes ni centré sur les hommes (GIZ 2013).

## **Insensibilité aux questions de genre (gender blindness)**

Le projet n'a pas intégré la notion que le genre détermine les décisions de vie de façon essentielle et que le développement peut avoir des répercussions différentes pour les femmes et les hommes. La discrimination fondée sur le genre peut s'en trouver aggravée (GIZ 2017).

## **Intégration de la dimension du genre**

Intégration systématique et cohérente du souci de l'égalité de genre dans toutes les politiques et tous les domaines d'action. Elle implique de vérifier les diversités de conditions de vie, d'intérêts et de potentiels des hommes et des femmes en amont de tous les projets œuvrant dans le champ social et politique pour identifier les discriminations sexospécifiques et les impacts sur le genre (analyse de genre).

La planification, formulation et mise en œuvre de politiques et actions de développement dans tous les secteurs et domaines d'action prioritaires est tenue de considérer ces effets sexospécifiques (GIZ 2013).

## **Perspective du genre**

Point de vue ou analyse qui étudie l'influence du genre sur les chances, les rôles sociaux et les interactions des personnes. Cette façon de voir permet de réaliser une analyse de genre, puis d'intégrer une perspective sexospécifique dans tout programme proposé, toute politique ou toute organisation (ONU Femmes 2017).

### **Réactif aux questions de genre**

Le projet a identifié des causes d'inégalités entre les hommes et les femmes et inclut systématiquement les besoins « genrés » des hommes et des femmes (GIZ 2017).

### **Relations entre les genres**

Sous-groupe spécifique des relations sociales réunissant les hommes et les femmes comme des groupes sociaux d'une communauté donnée, ce qui inclut la façon dont le pouvoir, l'accès aux ressources et la maîtrise des ressources sont répartis entre les genres. Les relations entre les genres s'entremêlent avec d'autres éléments influant sur les relations sociales (dits « aspects de la diversité »), tels que l'âge, l'appartenance ethnique, la race ou la religion, qui déterminent la position et l'identité d'une personne dans un groupe social. Les relations entre les genres étant le résultat d'une construction sociale, elles peuvent changer au fil du temps pour devenir plus équitables (ONU Femmes 2017).

### **Rôles genrés**

Normes sociales et comportementales qui, dans une culture déterminée, sont considérées comme socialement appropriées pour les individus d'un sexe donné. Ces rôles déterminent fréquemment les responsabilités et attributions traditionnellement dévolues aux hommes, aux femmes, aux garçons et aux filles (division du travail sexospécifique p. ex.). Ils dépendent souvent de la structure du ménage, de l'accès aux ressources, des retombées spécifiques de l'économie mondiale, de la survenue de conflits ou de catastrophes et d'autres facteurs d'importance locale, tels que les conditions écologiques.

De même que le genre lui-même, un rôle genré peut évoluer avec le temps, notamment du fait de l'autonomisation des femmes et de la transformation de la masculinité (ONU Femmes 2017).

### **Sensibilité au genre**

Les répercussions des relations entre les genres sont comprises, ont été réfléchies et il y est réagi, par exemple pour la prise de décision et la recherche de solutions ou pour le développement de la stratégie (GIZ 2017).

### **Transformation visant l'égalité hommes-femmes**

La transformation de relations hommes-femmes inégales est considérée comme un critère central de résultats positifs dans le projet. Le projet entend modifier des rôles de genre, normes et relations à l'effet nocif qui contribuent à renforcer les inégalités de genre (GIZ 2017).

---

# **Le genre dans les partenariats multipartites**

## **Liste bibliographique**

BMZ (2014) : Gleichberechtigung der Geschlechter in der deutschen Entwicklungspolitik. Übersektorales Konzept. BMZ-Strategiepapier 2.

Brouwer, H., Brouwers, J. (2017) : The MSP Tool Guide. Sixty tools to facilitate multi-stakeholder partnerships. Companion to The MSP Guide. En ligne : [http://www.mspguide.org/sites/default/files/resource/msp\\_tool\\_guide.pdf](http://www.mspguide.org/sites/default/files/resource/msp_tool_guide.pdf).

Brouwer, H., Woodhill, J., Hemmati, M., Verhoosel, K., Vugt, S. van (2016) : The MSP guide: how to design and facilitate multi-stakeholder partnerships. Practical Action Publishing, Rugby.

Brouwer, J.H., Hiemstra, W., Vugt, S.M. van, Walters, H., (2013) : Analysing stakeholder power dynamics in multi-stakeholder processes: insights of practice from Africa and Asia. Knowledge Management for Development Journal 9, 11–31.

Denney, J.M., Case, P.M., Metzger, A., Ivanova, M., Asfaw, A. (2018) : Power in participatory processes: reflections from multi-stakeholder workshops in the Horn of Africa. Sustain Sci 13, 879–893.

EIGE (2018) : Gender Audit. En ligne : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-audit>.

EIGE (2018) : Gender Impact Assessment. En ligne : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment>.

EIGE (2018) : Gender Indicators. En ligne : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>.

EIGE (2018) : Gender Monitoring. En ligne : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-monitoring>.

Galuppo, L., Gorli, M., Scaratti, G., Kaneklin, C. (2014) : Building social sustainability: multi-stakeholder processes and conflict management. Social Responsibility Journal 10, 685–701.

GIZ (2018) : Equity Budgeting Tool. How to analyse equity in public budgeting and contribute to leaving no one behind. <https://mia.giz.de/cgi-bin/getfile/53616c7465645f5fec847fc20e402af9024a4043be13bd293b679ca9451199adc44b849c863e1a912ddeb927da03dc491339a129ae069a7deb93ec605011fde/giz2018-0189en-equity-budgeting-tool.pdf>.



GIZ (2018) : Gender pays off! Gender-Responsive Project Management. A practical Guide.

GIZ (2018) : Gender-Responsive Financing.

GIZ (2016) : Safeguards+Gender Management System.

GIZ (2014) : Encyclopedia of Gender and Mining: Key Initiatives, Best Practices and Actors.

GIZ (2014) : Gender lohnt sich! Arbeitshilfe zur Erstellung eines gender-sensiblen wirkungsorientierten Monitoringsystems (WoM System).

[https://gender-works.giz.de/?wpfb\\_dl=36](https://gender-works.giz.de/?wpfb_dl=36)

GIZ (2013) : Gender lohnt sich. FAQ Genderanalyse.

GIZ (2014) : Gender lohnt sich! Genderstrategie.

[https://gender-works.giz.de/?wpfb\\_dl=18](https://gender-works.giz.de/?wpfb_dl=18)

Global Coffee Platform, The Partnership for Gender Equality (2017) : A Common Measurement Framework For Gender Equity in the Coffee Sector.

Grosser, K. (2015) : Corporate Social Responsibility and Multi-Stakeholder Governance: Pluralism, Feminist Perspectives and Women's NGOs.

Hemmati, M. (2012) : Multi-stakeholder Processes for Governance and Sustainability: Beyond Deadlock and Conflict.

IRMA (2018) : IRMA Standard. En ligne : <https://responsiblemining.net/resources/>.

ISEAL (2018) : Sustainability standards driving impact for women in global supply chains. En ligne :

<https://www.bsr.org/en/our-insights/blog-view/sustainability-standards-driving-impact-for-women-in-global-supply-chains>

ISEAL (n. s.) : Gender Working Group for Sustainability Standards. En ligne :

<https://www.bsr.org/en/our-insights/blog-view/sustainability-standards-driving-impact-for-women-in-global-supply-chains>

ITIE (2018) : ITIE Note d'information. L'ITIE et l'égalité des sexes. En ligne :

<https://eiti.org/fr/documents/litie-et-egalite-des-sexes>

Kickler, K., Franken, G. (2017) : Sustainability Schemes for Mineral Resources. A comparative Overview.

Levin Sources (non publié) : Projet de texte : Gender Safeguards for the Kimberley Process: Global Policy Dimension.

Levin Sources (non publié) : Projet de texte : Gender Safeguards for the Kimberley Process: Local Policy Dimension.

Mori Junior, R., Sturman, K. et Imbrogiano, J. (2017) : Leveraging greater impact of mineral sustainability initiatives: An assessment of interoperability.

ONU Femmes (2017) Gender Equality Glossary. En ligne :  
<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>.

ONU Femmes (2018) : Data & Statistics. En ligne :  
<https://www.unwomen.org/en>

ONU Femmes (2018) : Traduire les promesses en actions. En ligne :  
<https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>

Powell, A. (2017) Integrating a gender perspective into transparency and accountability initiatives: three case studies, *Gender & Development*, 25:3, 489–507.

Publish What you Pay (2018) Have women been left behind in the transparency and accountability agenda? En ligne :  
<https://www.pwyp.org/pwyp-news/women-left-behind-transparency-accountability-agenda/>

Publish What You Pay, ONU Femmes (2014) : Extracting Equality. A Guide.

Pyburn, R. (2015) : A guidance for ISEAL member standard systems on gender integration.

Speakerinnen\*-Liste (n. s.) : Mehr Frauen auf die Bühne. En ligne :  
<https://speakerinnen.org/en>.

Truex, R., Søreide, T. (2010) : Why Multi-stakeholder Groups Succeed and Fail.

Women 2030, Gender and Water Alliance (n. s.) : Gender analysis frameworks: different approaches, key concepts, strengths and weaknesses.

Women2030, Gender and Water Alliance (2018) :

#Women2030 Master Manual for Training of Trainers: Building knowledge, skills, and capacity to implement gender-responsive SDGs. En ligne :

<http://genderandwater.org/en/women2030/capacity-building/women2030-training-master-manual-the-english-version>.

