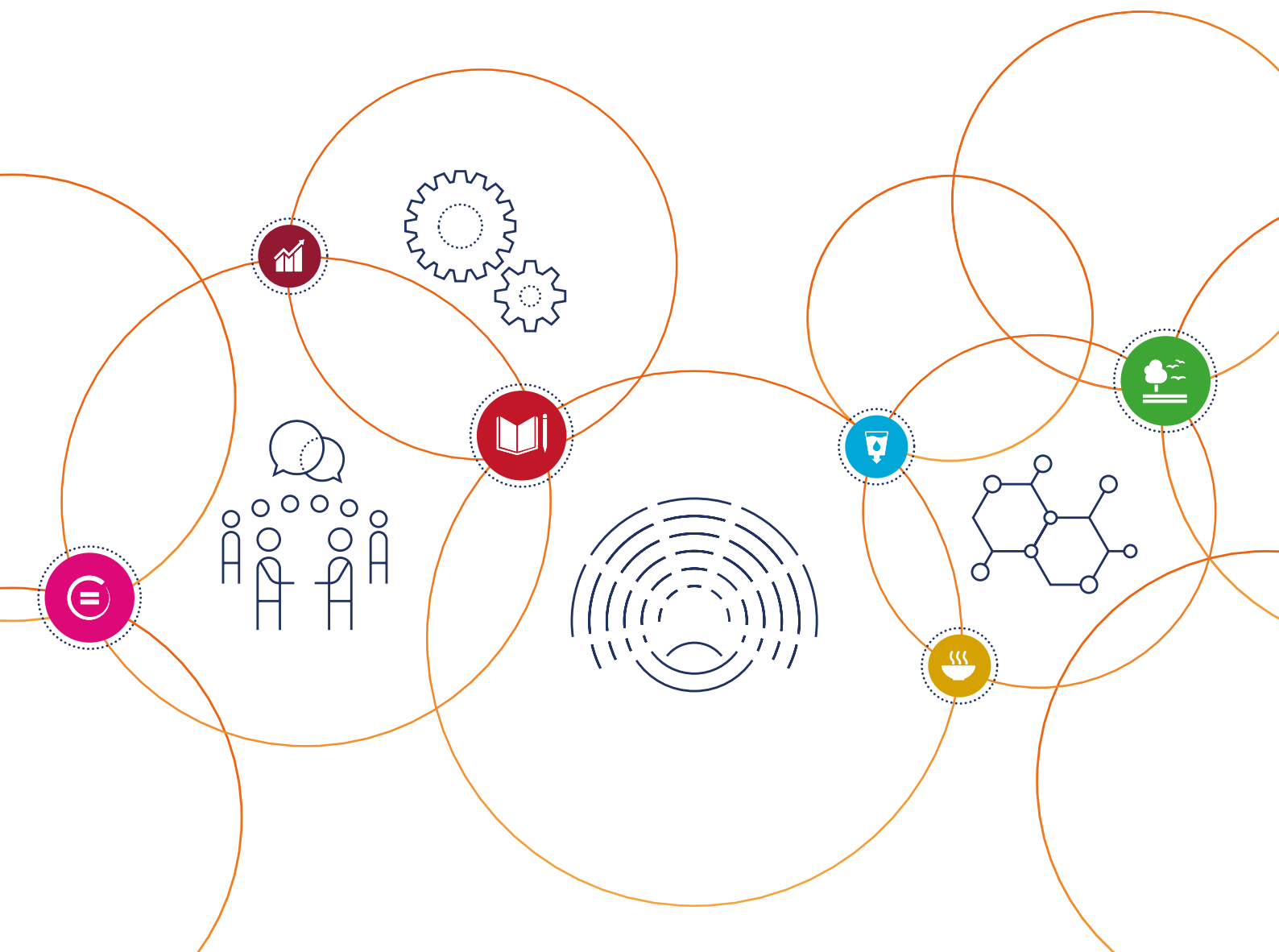


Thème phare :  
L'égalité de genre dans les partenariats multipartites (PMP)



**Publié par :**

Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

**Sièges de la société :**

Bonn et Eschborn

**Partenariats2030 –**

**La plateforme des partenariats multipartites pour la réalisation de l'Agenda 2030 et  
Programme sectoriel « Industries extractives et développement »**

Friedrich-Ebert-Allee 32+36  
53113 Bonn, Allemagne

T +49 228 44 60 3539

F +49 228 44 60 803539

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

I [www.partnerschaften2030.de](http://www.partnerschaften2030.de) et [rue.bmz.de](http://rue.bmz.de)

**Responsables**

Susanne Salz, Jan Lukas Nienhaus et Tim Schlösser, Bonn

**Auteurs**

Le présent guide a été rédigé par Dr. Minu Hemmati sur la base de la publication d'Anna Holthaus et Dr. Minu Hemmati (2018). Il a bénéficié de conseils et de contributions de grande valeur de la part d'acteur-riche-s des partenariats multipartites mentionnés ici, ainsi que des équipes du programme sectoriel « Industries extractives et développement » et de Partenariats2030, notamment Jana Borkenhagen, Anna Rabus et Josefina Lehnen. Tout retour à l'adresse [info@partnerschaften2030.de](mailto:info@partnerschaften2030.de) sera le bienvenu.

**Conception/maquette**

DIAMOND media GmbH, Neunkirchen-Seelscheid, [www.diamond-media-pr.de](http://www.diamond-media-pr.de)

**Sur mandat du**

Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ)  
Division G 40 Principes de la coopération avec la société civile, promoteurs privés  
et Division 120 Transformation durable des chaînes d'approvisionnement mondiales

Bonn, 2025

Mandaté par

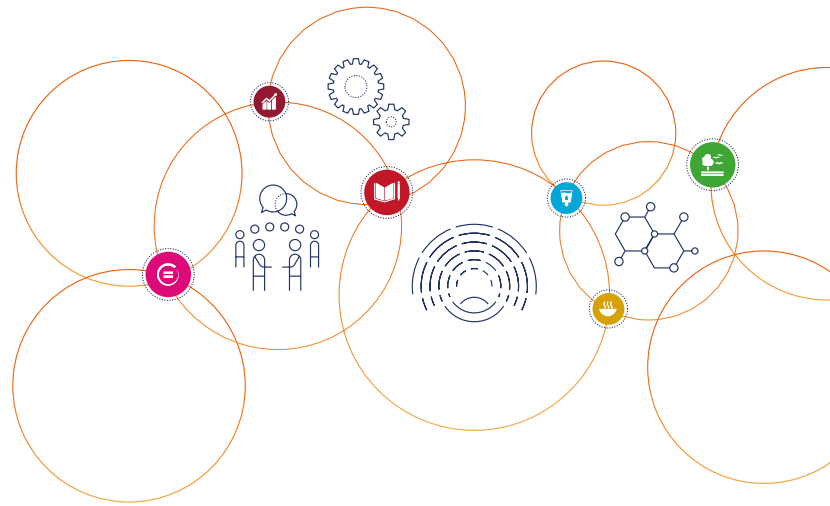


Ministère fédéral de la  
Coopération économique  
et du Développement

# Table des matières

<b>Résumé</b>	<b>4</b>
<b>Avant-propos : Pour une participation et une coopération sur un pied d'égalité</b>	<b>6</b>
<b>Pourquoi l'égalité de genre est-elle importante pour les PMP ?</b>	<b>7</b>
<b>Difficultés et solutions possibles</b>	<b>10</b>
<b>Intégration de la dimension de genre dans les PMP</b>	<b>14</b>
Phase 1 : Lancement – ANALYSE DE GENRE	14
Exemple pratique : Women's Rights and Mining	17
Phase 2 : Conception – PROGRAMME DE TRAVAIL « GENRE »	18
Exemple pratique : Alliance for Integrity	20
Exemple pratique : Objectifs et activités de l'initiative en faveur de la transparence EITI / ITIE	21
Phase 3 : Mise en œuvre – SUIVI DES PROBLÉMATIQUES DE GENRE DANS LES PMP	22
Exemple pratique : Ethical Trading Initiative	24
Phase 4 : Évolution – OPTIMISATION DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE	25
Exemple pratique : Partnership for Sustainable Textiles	27
<b>Bibliographie</b>	<b>28</b>

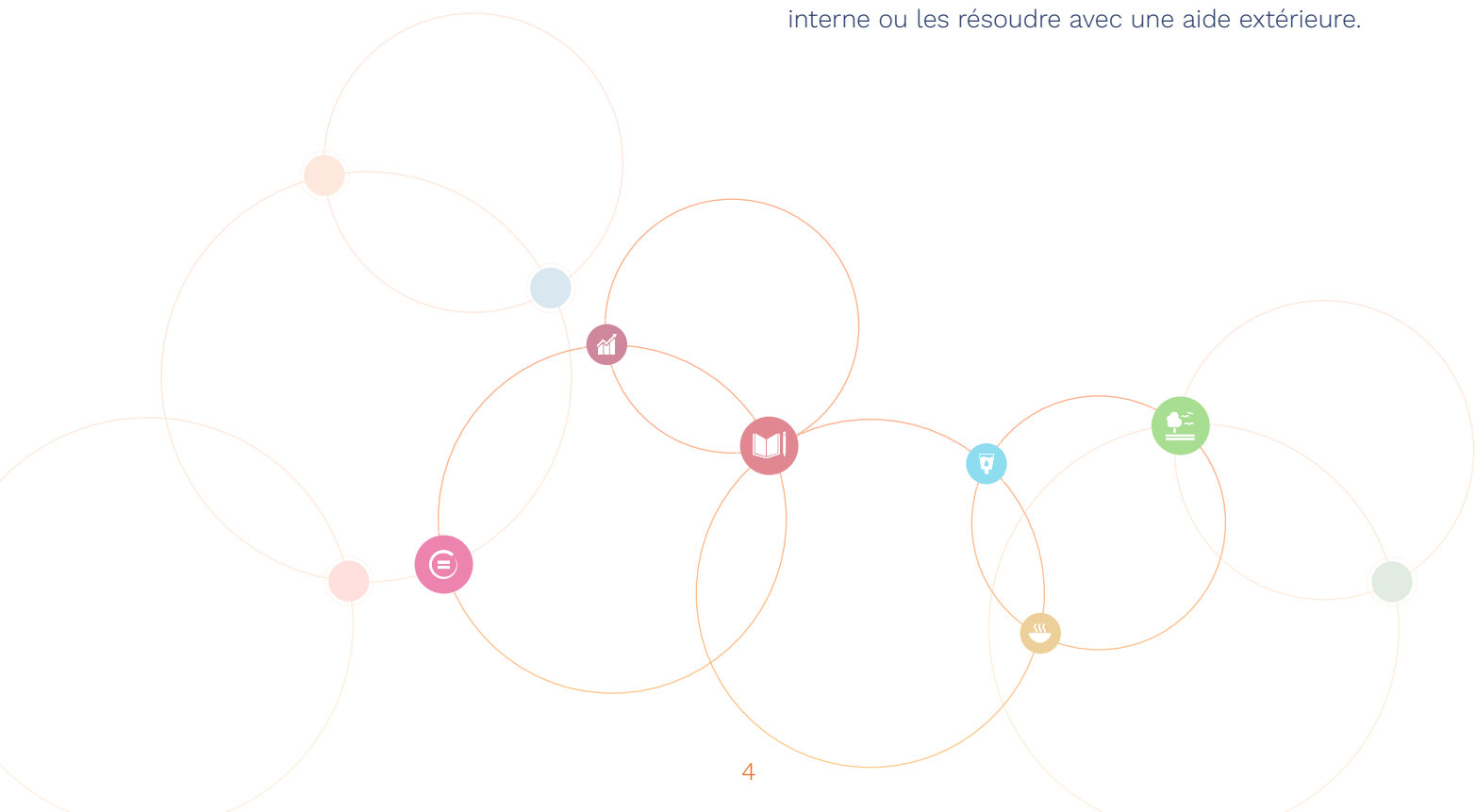
## Résumé



L'idée à la base des partenariats multipartites (PMP) est **de relever des défis par l'action conjointe, sur un pied d'égalité, d'acteur-ric-e-s les plus divers-es**. Or, l'existence d'inégalités entre les genres va à l'encontre de cette démarche. Les PMP offrent un fort potentiel pour promouvoir la participation et la coopération de toutes les parties prenantes sur un pied d'égalité, et les approches féministes peuvent orienter leur conception dans un sens respectueux de l'égalité de genre. **A l'inverse, ne pas tenir compte de l'égalité de genre peut avoir des conséquences négatives pour les PMP et leur action.** En raison des différences existant entre les genres en matière de vécu et d'expérience, chaque activité peut avoir des impacts différents sur la situation de vie et les intérêts des personnes.

L'intégration de l'égalité de genre dans les PMP est une thématique nouvelle pour nombre d'acteur-ric-e-s et pour laquelle **de nombreux PMP ont besoin d'assistance**.

L'intégration de la dimension de genre dans les PMP se heurte **classiquement à des difficultés** comme : l'indifférence vis-à-vis du sujet ; des conceptions et compréhensions différentes du genre et des rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes ; des difficultés avec l'égalité de genre en tant que tâche transversale ; le manque de capacités et une baisse de la motivation ; d'autres aspects de la diversité qui rendent l'intégration de la dimension de genre (encore) plus complexe (intersectionnalité) ; et enfin, l'absence d'exigences à respecter en matière d'égalité de genre. Les PMP peuvent traiter ces problèmes en interne ou les résoudre avec une aide extérieure.



Les axes prioritaires de l'intégration de la dimension de genre diffèrent selon les **quatre phases typiques des PMP** :

### Phase 1 : Lancement

En s'appuyant sur l'**analyse de genre**, on développe la compréhension du problème en considérant le thème du PMP du point de vue du genre. En outre, on complète l'analyse des acteur·rice·s en identifiant ceux·celles qu'il faut impliquer pour que l'égalité de genre puisse être prise en compte de manière systématique dans le PMP. Par ailleurs, il faut aussi réfléchir à une conception du dialogue et de la coopération au sein du PMP qui respecte l'égalité de genre.

### Phase 2 : Conception

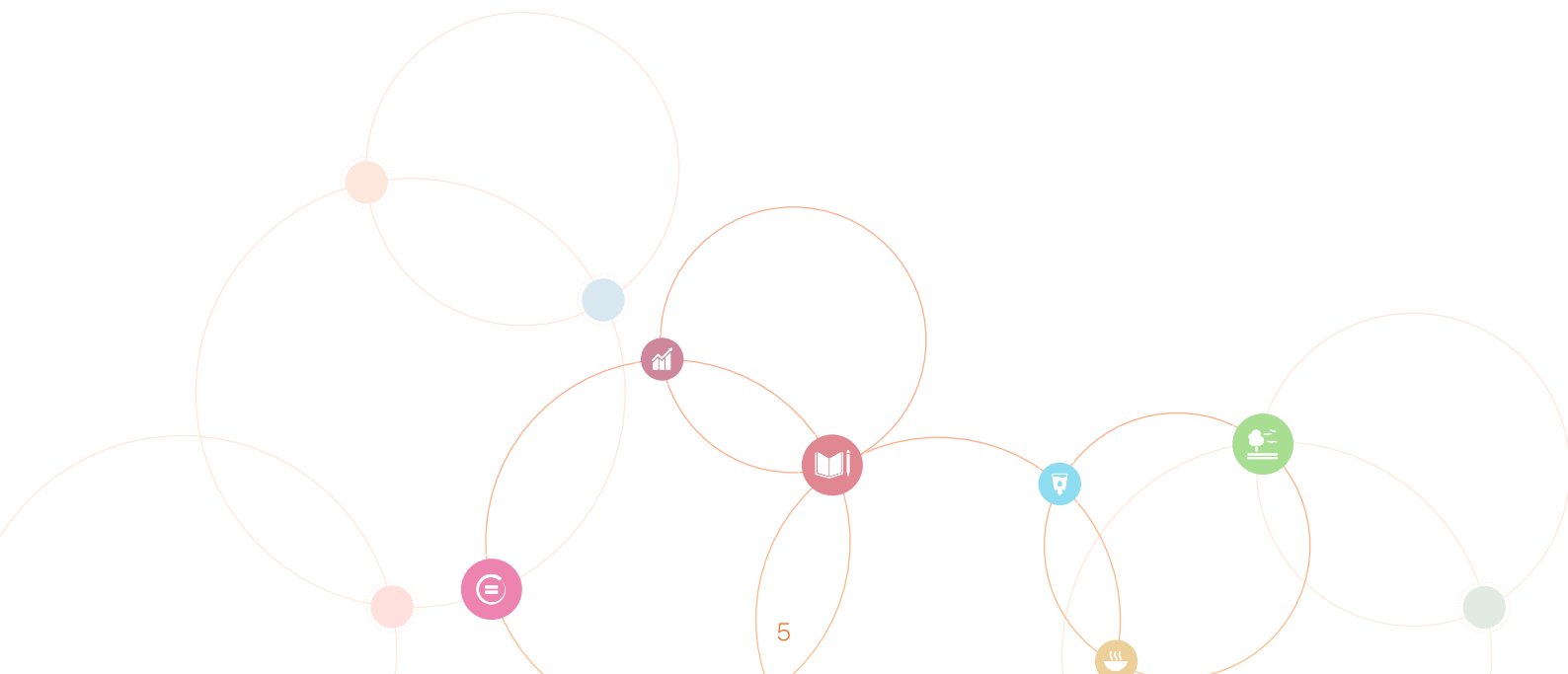
Cette phase a pour objet de concevoir de façon cohérente les objectifs et activités convenus afin qu'ils soient conformes à la compréhension de l'égalité de genre élaborée au sein du PMP. Elle vise aussi à aménager le partenariat afin qu'il tienne compte du genre, voire qu'il ait un effet transformateur en matière d'égalité de genre (**programme de travail « Genre »**) et ce, aussi bien en ce qui concerne les activités du PMP que ses processus de travail internes. Il peut par ailleurs être utile de rédiger et de publier une déclaration d'intention sur l'égalité de genre.

### Phase 3 : Mise en œuvre

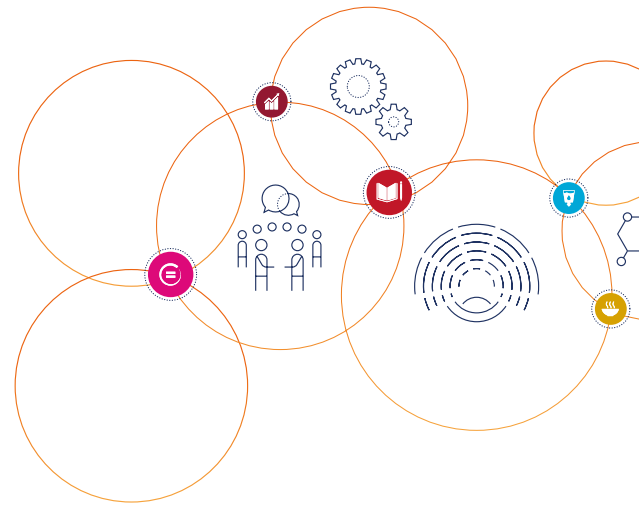
L'analyse des ressources, financières et autres, à consacrer à l'intégration de la dimension de genre relève de ce que l'on appelle le **suivi des problématiques de genre**. Pour le suivi tenant compte du genre, on peut utiliser des indicateurs de genre standardisés et/ou des indicateurs spécifiques élaborés pour le PMP. Toutes les activités liées à l'égalité de genre menées par le PMP doivent être considérées comme des processus d'apprentissage ; la réflexion et l'apprentissage constituent donc des éléments importants du travail d'intégration de la dimension de genre.

### Phase 4 : Évolution

Cette phase est consacrée à l'**optimisation de l'intégration de la dimension de genre** dans le PMP. Il faut à cet effet mettre en avant et fêter les réussites, optimiser les activités et les processus de travail en s'appuyant sur les acquis de l'expérience, et pérenniser et stabiliser le travail sur l'égalité de genre.



# Avant-propos : Pour une participation et une coopération sur un pied d'égalité



L'égalité de genre n'est pas seulement un droit humain, c'est aussi une des clés d'un avenir durable.

Le Global Gender Gap Report 2024 du Forum économique mondial (FEM, 2024) estime cependant qu'au rythme actuel, il faudra encore 134 ans pour que l'égalité de genre devienne réalité partout dans le monde. Ce sont des données comme celle-ci qui soulignent l'urgence du sujet. En effet, il ne peut y avoir de sociétés stables, sûres et pacifiques que si tous les êtres humains peuvent participer à la vie politique, économique et sociale sur un pied d'égalité.

L'Allemagne mène depuis 2021 une politique étrangère et de développement féministe, franchissant ainsi une étape importante sur la voie de l'égalité de genre. Ce faisant, elle œuvre en faveur de la vision d'une participation paritaire de tou-te-s à la vie sociale, politique et économique, sans considération de sexe, d'identité ou d'orientation sexuelle, d'âge, de handicap, d'appartenance ethnique, religieuse ou philosophique ou d'autres caractéristiques.

Le principe directeur de la politique de développement féministe inspire aussi la conception des partenariats. En effet, le changement transformateur ne pourra réussir que si tou-te-s les acteur-ric-e-s y œuvrent activement sur un pied d'égalité. Ce principe est commun aux concepts d'égalité de genre et aux partenariats multipartites (PMP), ce qui permet d'associer avec profit les deux approches.

Les partenariats multipartites offrent un fort potentiel pour promouvoir la participation et la coopération de tou-te-s sur un pied d'égalité, et les approches féministes peuvent orienter leur conception dans un sens plus respectueux de l'égalité de genre.

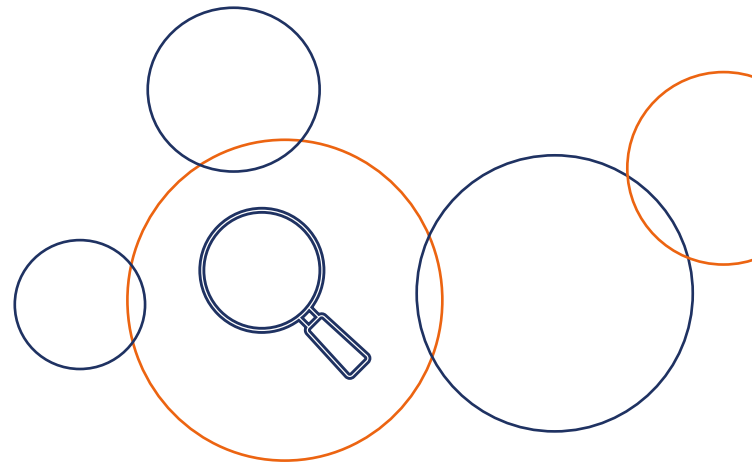
Je suis heureux de la publication de ce guide pensé comme une aide pratique à la conception de partenariats multipartites respectueux de l'égalité de genre. En rendant ces partenariats plus inclusifs, nous apporterons notre contribution à un avenir plus durable, plus pacifique et plus juste.



**Kristian Lempa**

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

# Pourquoi l'égalité de genre est-elle importante pour les PMP ?



Le partenariat multipartite (PMP) est une forme de coopération présentant les quatre caractéristiques suivantes : des acteur·rice·s issu·e·s d'**au moins trois des secteurs suivants** (secteur public, secteur privé, société civile, milieux scientifiques) **collaborent sur un pied d'égalité sous une forme organisée et axée sur le long terme afin de fournir une contribution d'intérêt général.**

L'idée à la base des PMP est **de relever des défis par l'action conjointe, sur un pied d'égalité, d'acteur·rice·s les plus divers·es.** Or, l'existence d'inégalités entre les genres va à l'encontre de cette démarche et ce, quel que soit le sujet traité par le PMP. En effet, chaque activité peut avoir des

impacts différents sur les différents sexes. L'égalité de genre est donc un aspect important pour une coopération réussie au sein des PMP.

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 personnes de tous genres, qu'il est important de reconnaître et de considérer systématiquement au sein de chaque PMP afin que tou·te·s profitent du PMP et afin d'éviter d'éventuelles répercussions négatives.



## Intégration de la dimension de genre

Le *mainstreaming* (terme anglais pouvant se traduire par « intégration systématique d'une certaine dimension dans toutes les politiques ») « consiste à prendre en compte une certaine consigne conceptuelle dans l'ensemble des décisions et des processus. Dans la politique de développement, cette approche d'intégration est menée, entre autres, dans les domaines de l'égalité entre les genres, de l'intégration des personnes en situation de handicap et de la lutte contre le VIH/sida. L'intégration de la dimension de genre est l'approche stratégique de la promotion de l'égalité des genres. Cela implique qu'il est impératif de toujours tenir compte des différents intérêts et situations des femmes, des hommes et des personnes ayant d'autres identités de genre lors de projets et décisions politiques et sociétales » (BMZ (2023), [glossaire](#)) « Cette approche, pour laquelle le terme d'intégration de la dimension de genre (*gender mainstreaming*) s'est imposé au plan international au lendemain de la Conférence des Nations unies sur les femmes de 1995, repose sur le constat qu'il n'existe pas de réalité neutre au regard du genre et que les décisions administratives et politiques peuvent avoir des répercussions très différentes sur les hommes et les femmes. » (Ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse (BMFSFJ), 2021, en allemand, traduction libre)

Un [glossaire](#) très complet sur l'égalité de genre et la politique de développement féministe figure dans la [stratégie du BMZ pour une politique de développement féministe](#).

L'égalité de genre est un objectif international institutionnalisé qui doit être pris en compte si l'on veut atteindre tous les objectifs de développement durable (ODD). Ces objectifs sont placés sous la devise « Ne laisser personne de côté » et l'ODD 5 vise explicitement l'égalité de genre.

Les êtres humains de tous genres apportent leur expertise et leur expérience, acquises notamment du fait de la répartition du travail entre les sexes. Le comprendre et l'utiliser au sein d'un PMP peut aussi aider à dévoiler des difficultés encore insoupçonnées et à élaborer des solutions alternatives. La perspective du genre constitue donc une grande opportunité pour les PMP.

→ **Les PMP peuvent apporter une contribution déterminante à la réalisation des objectifs de développement durable. En intégrant l'égalité de genre dans leur action, ils œuvrent en faveur d'un changement transformateur tendant vers un développement durable respectueux de l'égalité de genre.**

Les PMP ont vocation à contribuer à **des résultats durables et innovants en termes de développement**, une ambition qu'ils échouent à réaliser quand ils ignorent les rapports et les dynamiques de pouvoir. Ne pas tenir compte de cet aspect entraîne des risques et parfois des coûts supplémentaires, comme un traitement lacunaire des thématiques du PMP, des solutions médiocres car insuffisantes, injustes ou même néfastes, ce qui va à l'encontre du principe « Ne pas nuire ».

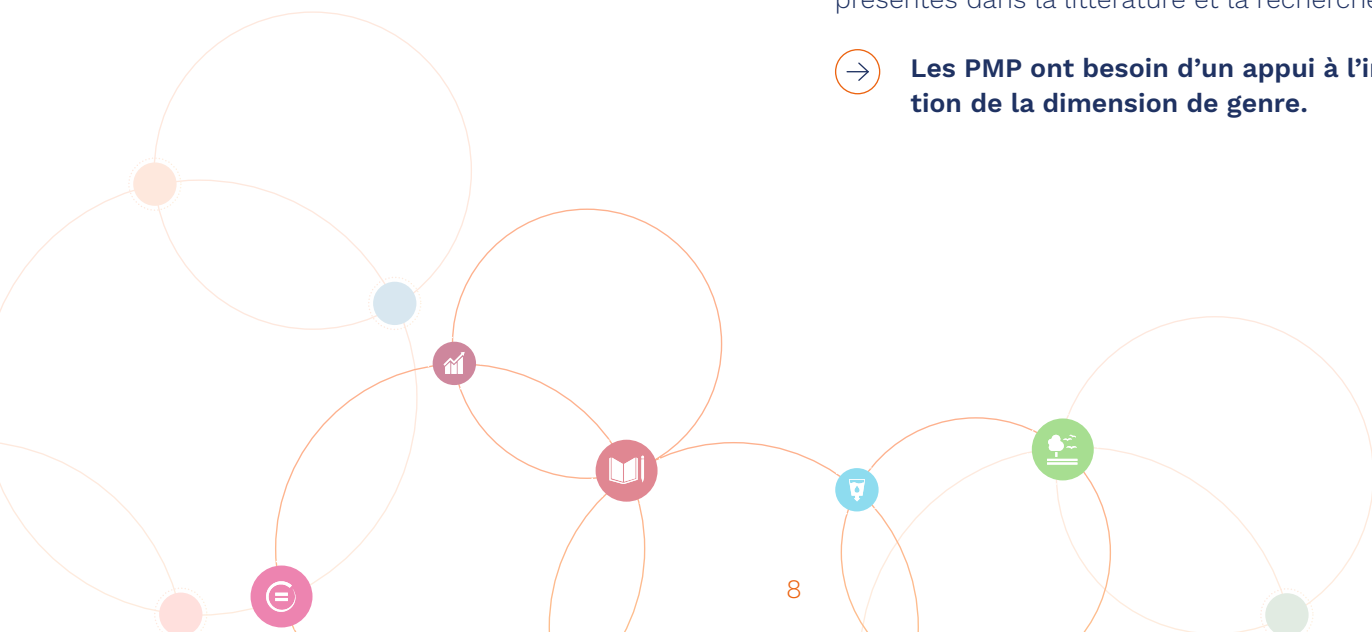
Un PMP qui ne s'efforce pas de traiter l'égalité des genres fera face dans le pire des cas à des problèmes de légitimité et il pourra donner l'impression que les acteur·rice·s impliqué·e·s se préoccupent plus de soigner leur réputation que de parvenir à un véritable changement. Autre conséquence possible : les acteur·rice·s peuvent ne pas (ou ne plus) se sentir pleinement engagé·e·s dans le projet commun, alors que cet engagement est bel et bien la base de tout PMP réussi.

→ **Ne pas tenir compte de l'égalité de genre peut avoir des conséquences négatives pour le PMP et son action, ses membres et les autres acteur·rice·s impliqué·e·s.**

L'adoption des objectifs de développement durable des Nations unies, en particulier l'ODD 5 sur l'égalité des sexes, et de la politique étrangère et de développement féministe du gouvernement fédéral allemand a augmenté la **nécessité d'intégrer** l'égalité de genre dans les PMP. Un certain nombre d'acteur·rice·s ne savent cependant pas comment aborder ce sujet et d'autres ont besoin d'arguments convaincants pour en montrer la valeur ajoutée à leurs partenaires.

Les PMP et organisations faïtières de grande taille, comme l'**alliance ISEAL**, l'Initiative pour la transparence des industries extractives (**ITIE**) ou l'**Alliance for Integrity (Afln)** intensifient déjà leurs activités sur ce sujet, et certains PMP mènent des actions visant à promouvoir l'égalité de genre (voir les exemples de bonnes pratiques). L'intégration systématique de la dimension de genre reste cependant rare dans les PMP, et l'égalité de genre et l'intégration de la dimension de genre sont peu présentes dans la littérature et la recherche.

→ **Les PMP ont besoin d'un appui à l'intégration de la dimension de genre.**

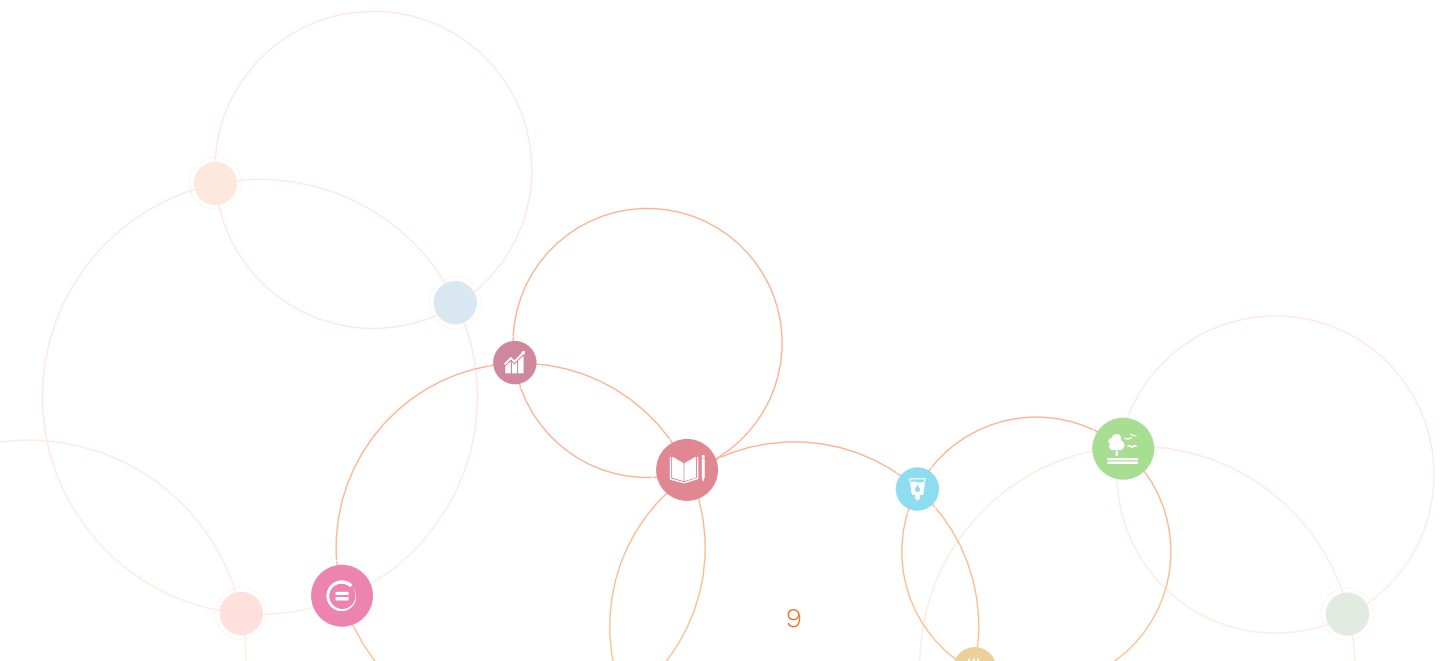




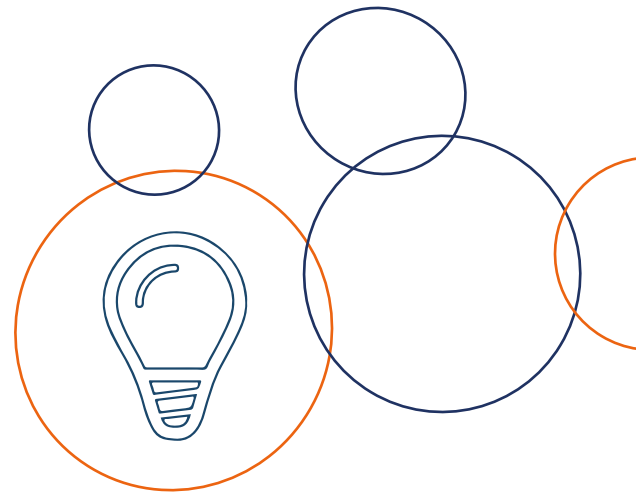
## Continuum des approches d'égalité de genre

	APPROCHE NÉGATIVE OU NÉFASTE POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE	APPROCHE NEUTRE OU INDIFFÉRENTE À L'ÉGARD DU GENRE	APPROCHE SENSIBLE AU GENRE	APPROCHE TENANT COMPTE DU GENRE	APPROCHE TRANSFORMATRICE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DE GENRE
<b>Définition</b>	Renforce les inégalités et stéréotypes liés au genre.	Ne prend pas note ou ne tient pas compte des différences liées au genre.	Reconnaît les différences entre les genres.	Renforce l'égalité de genre en travaillant sur les différences et les inégalités liées au genre.	Agit sur les stéréotypes, les normes et les relations de genre afin de concrétiser l'égalité et de créer un environnement propice.
<b>Exemples (gestion de produits chimiques)</b>	L'exigence d'utiliser des produits chimiques alternatifs, p. ex. dans l'exploitation artisanale de l'or, qui requiert une expertise beaucoup plus développée des femmes qui les utilisent, sans pour autant qu'elles y soient spécifiquement formées.	La fourniture d'équipements de protection individuels sans la mise à disposition de vestiaires séparés.	Collecter des données ventilées par sexe.	Prescriptions ou directives réduisant l'exposition aux produits chimiques pour les femmes exerçant des métiers typiquement « féminins », p. ex. dans l'industrie textile ou cosmétique.	Formation des femmes Autochtones pour leur permettre de faire respecter leurs droits en intervenant dans la conception de la politique nationale en matière de produits chimiques.

Gender & Chemicals Partnership (G&CP), 2024 : Partnership Rules – Glossary (adapted from UNICEF, 2022 : UNICEF Gender Equality Marker and Gender Tag Guidance Note, in: <https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/gender-marker-implementation-unicef>)



# Difficultés et solutions possibles



L'intégration de l'égalité de genre dans les PMP est une tâche très prometteuse, mais elle n'est pas toujours aisée à mettre en œuvre. Nous présentons ci-après les difficultés fréquemment rencontrées et des pistes de solution.

## Désintérêt

Certain·e·s acteur·rice·s de PMP ne sont pas amené·e·s à travailler sur l'égalité de genre et peuvent même se désintéresser de la question.

- La vision partagée par les acteur·rice·s d'un PMP est la base de leur coopération, à la fois dirigée par leurs intérêts et fondée sur des valeurs. L'égalité, l'intérêt général et l'instauration de sociétés stables, pacifiques et durables font partie des valeurs à la base de l'action des PMP. Garder ce constat à l'esprit et s'en inspirer ensemble peut susciter et renforcer l'intérêt des acteur·rice·s. Ce n'est pas aussi facile à faire pendant l'activité quotidienne des projets que pendant des réunions dédiées à la réflexion et à des échanges approfondis entre partenaires – comme par exemple les retraites ou séminaires organisés à intervalles réguliers.
- Quand le manque d'intérêt tient à la méconnaissance du sujet, on peut y remédier en fournissant des informations concises, par exemple sous forme de vidéos explicatives, de courtes présentations ou de stands d'information lors des assemblées annuelles des PMP.

- On peut motiver les acteur·rice·s en mettant en avant des arguments solides et des avantages concrets, de préférence quantifiables, parlant en faveur de la prise en compte de l'égalité de genre. On veillera à faire le lien avec leurs intérêts spécifiques, comme la santé et la sécurité au travail, la réalisation de bénéfices, la réduction des coûts ou la gestion du risque.

Une analyse de l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO, 2023, 162) illustre cette démarche : en éliminant les inégalités de genre qui existent en matière de productivité agricole et de salaires dans le secteur agroalimentaire, on pourrait réduire de 45 millions le nombre de personnes victimes d'insécurité alimentaire. En s'appuyant sur ces chiffres, on peut calculer les coûts potentiels ou les économies qui pourraient être réalisées grâce à une plus grande égalité et fournir ainsi des arguments de poids aux gouvernements et autres acteur·rice·s.

Autre exemple : quand le travail d'un PMP sur la certification de sites de production débouche sur l'achat de vêtements de protection dans d'autres tailles destinées aux femmes, cela ouvre une activité potentielle pour les fabricants de ces vêtements de protection.



### Différences de compréhension

Il existe un vaste éventail de conceptions du genre et des rôles liés au genre marquées par des normes culturelles et sociales et il est souvent difficile de s'entendre sur des notions communes et une compréhension commune.

- Organiser une introduction à l'égalité de genre et à son importance dans le domaine de travail du PMP et réaliser des formations avec des expert·e·s en genre peut contribuer, surtout au début d'un PMP, à construire une vision commune. On veillera à éviter les discussions interminables sur des termes et des définitions en adoptant une approche pragmatique et en recourant à des techniques de modération appropriées. Toute démarche devrait être centrée sur l'éradication des structures discriminatoires et la participation de tou·te·s sur un pied d'égalité.

### Tâche transversale

Un grand nombre de PMP traitent le sujet de l'égalité de genre dans le cadre d'activités supplémentaires ou de projets d'ampleur modeste. Certains d'entre eux désignent un·e coordinateur·rice en matière de genre<sup>1</sup> ou constituent des groupes de travail consacrés à cette thématique. Ces groupes peuvent utiliser le présent guide comme point de départ de leur démarche ou y trouver des suggestions pour relever certains défis. Ils peuvent aussi approfondir le sujet grâce aux indications bibliographiques et aux orientations de lecture qu'il fournit.

L'égalité de genre n'en reste pas moins une tâche transversale qui devrait être intégrée systématiquement dans tous les domaines et à toutes les étapes de travail. À travers son ODD 5 consacré à l'égalité de genre et son engagement de « Ne laisser personne de côté », l'Agenda 2030 souligne la nécessité de cette intégration pour un développement durable.

- L'égalité de genre devrait, dans la toute mesure du possible, être explorée et traitée en commun par les acteur·rice·s des PMP. Pour que l'intégration de la dimension de genre dans les PMP devienne réalité, il faut

aussi que tou·te·s les acteur·rice·s impliqué·e·s aient ou prennent conscience de l'importance de l'égalité de genre. Il ne faut pas en faire une activité de niche réservée à des spécialistes, mais agir en permanence en faveur d'un traitement déterminé et/ou inclusif de cette thématique dans toutes les activités.

- Au sein des PMP, il est possible d'utiliser (ou d'établir) des liens transversaux entre l'égalité de genre et les ODD particulièrement pertinents pour le PMP en question. Cela peut également être la première tâche d'un groupe de travail sur ce sujet ou pour le débat faisant suite à l'exposé d'un·e expert·e du genre.<sup>2</sup>

### Manque de capacités et baisse de la motivation

Un PMP à ses débuts rassemble souvent des acteur·rice·s très engagé·e·s et motivé·e·s. Leur motivation peut cependant baisser par la suite, car les PMP sont généralement complexes et chronophages ou parce que les succès escomptés tardent à se manifester. Il peut alors arriver que le traitement d'une thématique aussi complexe que l'égalité de genre s'enlise. À cela viennent s'ajouter les problèmes de capacités rencontrés par de nombreux·ses acteur·rice·s dont l'implication ne se reflète pas encore dans leurs descriptifs de poste ou indicateurs de performance (KPI) et qui collaborent au PMP « accessoirement », en plus de leur travail normal.

- L'engagement au sein des PMP devrait faire officiellement partie intégrante du planning de travail de toutes les parties prenantes. Quand les acteur·rice·s du PMP échangent sur la manière d'organiser leur collaboration, il en résulte souvent des suggestions utiles. Il est par ailleurs possible de soulager les acteur·rice·s de certaines tâches chronophages, en institutionnalisant, au moins de manière partielle, des activités liées à l'égalité de genre. On peut par exemple créer un poste professionnel ou bénévole (coordinateur·rice en matière de genre), avoir recours à des conseiller·ère·s externes ou mettre en place un centre de compétence consacré au genre (p. ex. le [Centre of Excellence on Gender-smart Solutions](#)). On examinera si et comment il est

1 Cf. également les indications sur le·la coordinateur·rice en matière de genre (phase 2, p. 19).

2 Les [fiches d'information de Partenariats2030](#) présentant des PMP en lien avec tous les ODD peuvent en outre constituer un point de départ pratique.

possible de trouver un juste milieu entre les objectifs de la tâche transversale et la prévention des sollicitations excessives.

- Il est impératif de toujours faire attention aux problèmes de capacités personnelles dus à des obligations de soins privées et de proposer par exemple des possibilités de garde d'enfants pendant les événements liés aux PMP.

### Diversité

Pour être efficace et légitime, il est très important qu'un PMP tienne compte non seulement du genre, mais aussi d'autres aspects de la diversité, comme l'âge, la nationalité, le handicap, l'appartenance à des groupes ethniques, religieux ou philosophiques, et bien d'autres, qui font actuellement l'objet d'une stratégie de diversité dans de nombreuses organisations. Bien souvent, la nécessité d'intégrer ces aspects ou groupes sociaux dans l'action d'un PMP est encore plus manifeste que celle de l'égalité de genre. Ajouter l'intégration de la dimension de genre à une stratégie de diversité peut tout à fait donner l'impression d'une sollicitation excessive.

- L'intégration de l'égalité de genre et d'autres aspects de la diversité est des plus souhaitables, mais c'est un chemin long et parfois ardu. Il est important d'y consacrer du temps et de l'espace afin d'élaborer des solutions stables, solides et fondées sur les droits humains.
- On commencera par traiter les aspects de la diversité que les acteur·rice·s du PMP considèrent dans un premier temps comme les plus importants. On gardera toutefois à l'esprit l'imbrication des différentes catégories (cf. l'encadré Intersectionnalité), qui peut entraîner des chevauchements et un renforcement mutuel de différentes formes de discrimination. La rédaction conjointe par les différentes parties prenantes d'un protocole d'accord sur l'égalité de genre et la diversité peut constituer une bonne base pour les activités ultérieures.



### Intersectionnalité

Le concept d'intersectionnalité, pensé par la juriste américaine Kimberlé Crenshaw à la fin des années 1980, décrit comment plusieurs facteurs de discrimination peuvent se cumuler et se renforcer mutuellement. Ce concept insiste sur le fait que les discriminations ne peuvent pas être considérées isolément les unes des autres et que de nouvelles formes de discrimination se font jour à l'intersection de différents facteurs. Une approche intersectionnelle met l'accent sur le point de vue des groupes marginalisés et prend en considération les interactions entre les différentes inégalités pour les identifier et les traiter de manière globale. Une *femme noire*, p. ex., n'est pas uniquement discriminée comme *femme* en raison de structures patriarcales, mais également comme personne noire du fait de structures racistes. L'interaction entre ces deux systèmes de pouvoir que sont le patriarcat et le racisme produit une nouvelle forme de discrimination en tant que *femme noire* (cf. BMZ, 2023, p. 16).

### Absence de consignes sur l'égalité de genre

Les PMP sont, de par leur nature, des projets à participation volontaire et il n'est pas facile de prescrire des structures internes contraignantes assurant l'égalité de genre en leur sein. En outre, la situation juridique varie d'un pays à l'autre : certains ont une réglementation contraignante en matière d'égalité de genre<sup>3</sup> tandis que dans d'autres, la législation est discriminatoire vis-à-vis des femmes et des filles.

<sup>3</sup> La norme ISO 53800, parue en 2024, contient des lignes directrices relatives à la promotion et à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'empouvoirement des femmes. Elle vise à supprimer les inégalités découlant des rôles spécifiques à chaque sexe et s'applique à toutes les organisations, indépendamment de leur taille, de leur localisation ou de leur domaine d'activité. L'institut allemand de normalisation DIN e.V. coordonne le processus de transposition de la norme ISO 53800 en droit allemand.

- En tout état de cause, le respect du principe d'égalité est un principe universel des droits humains, et la coopération sur un pied d'égalité une base essentielle des PMP (voir la définition du terme). Il convient donc d'aborder le sujet de l'égalité de genre avec la prudence qui s'impose, mais aussi avec la clarté qu'exige la vision d'une société égalitaire.
- Les structures et processus de gouvernance élaborés conjointement, les prescriptions conditionnant la promotion et les marchés, etc. peuvent s'inspirer de règles et mécanismes établis tout en fixant des normes propres à chaque PMP et auxquelles adhèrent toutes les parties prenantes.



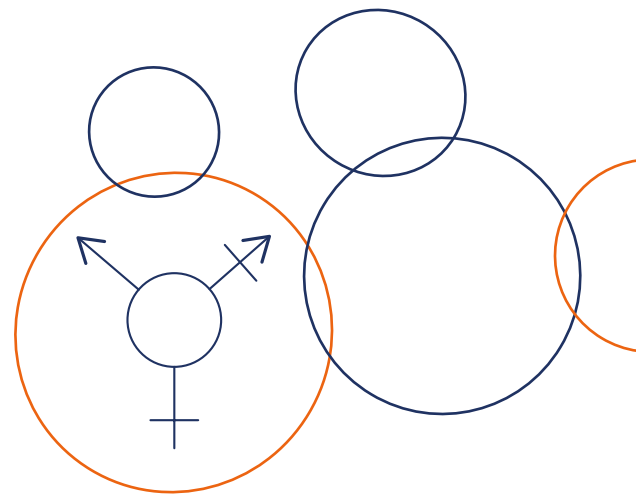
## Politique de développement féministe et partenariats multipartites

« La politique de développement féministe du BMZ vise l'éradication de structures discriminatoires afin de permettre l'émergence d'une société à laquelle tous les êtres humains peuvent participer sur un pied d'égalité. Elle place ainsi au cœur de l'attention ceux et celles qui sont marginalisés et, de ce fait, empêchés d'y participer de façon égalitaire. (...) Constituant la plus grande partie de la population discriminée à l'échelle mondiale, les femmes et les filles sont au cœur de la politique de développement féministe. **Le complément « dans toute leur diversité » reflète la présence d'identités et de réalités de vie multiples.** La politique de développement féministe dans son ensemble est fondée sur une compréhension inclusive et non binaire du genre. » (cf. BMZ, 2023).

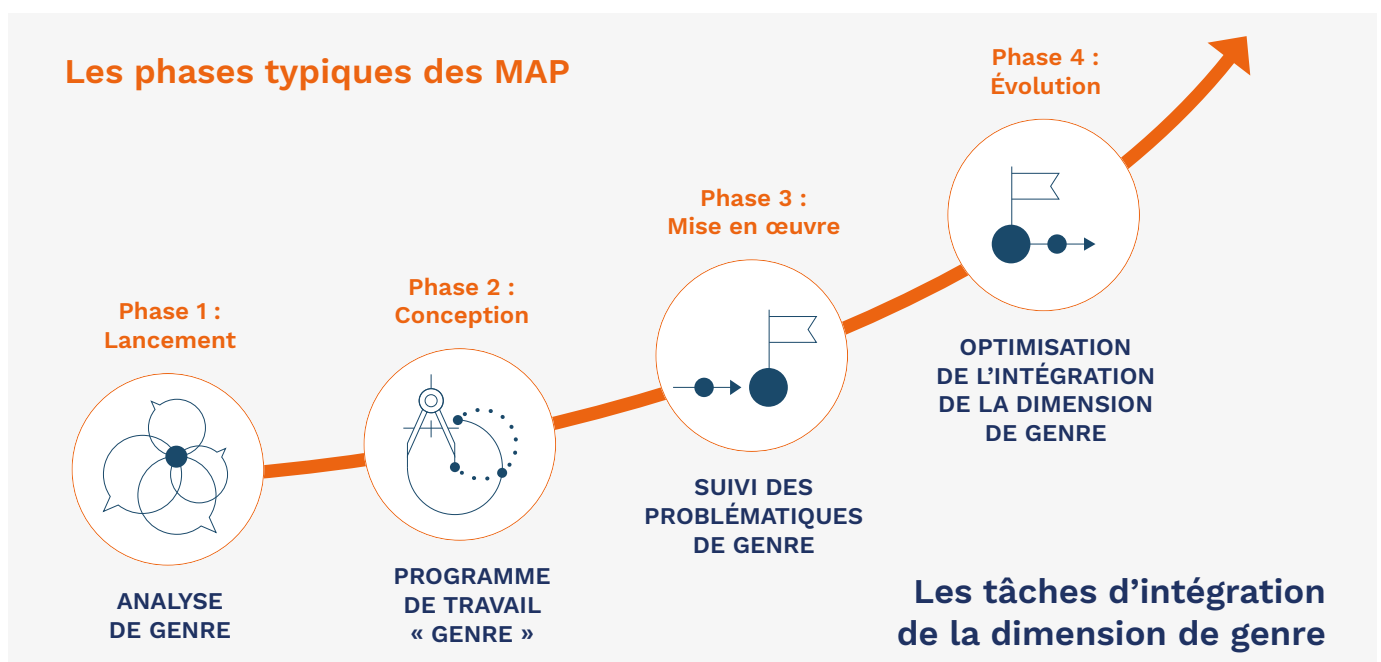
« La **méthode des PMP** assure l'ouverture aux positions et points de vue d'acteur-ric-e-s issu-e-s de domaines différents et exige que les partenariats soient conçus de manière active et sur un pied d'égalité. Dans l'idéal, cette ambition doit se refléter dans des procédures décisionnelles communes, dans la composition paritaire des instances et dans l'adoption à l'unanimité des projets de mise en œuvre, la réflexion sur les conflits et sur les asymétries de pouvoir ayant également toute sa place dans cette méthode. Elle est même déterminante pour une coopération marquée par l'estime mutuelle, la réflexion et le respect et fondée sur la confiance, la communication et une compréhension commune. Les ressources comme les contributions financières ou le pouvoir politique sont considérées comme aussi précieuses que le temps, les connaissances et la motivation et, dans l'idéal, ne vont pas de pair avec une plus grande influence. (...) »

**Les PMP encouragent une attitude fondamentalement ouverte à la participation sur un pied d'égalité.** Ils sont à la fois un format destiné au travail sur l'égalité de genre, ainsi qu'un cadre ouvert à la conception sur un pied d'égalité, mais également à l'intégration de la dimension de genre dans les partenariats traitant de différents thèmes de l'Agenda 2030. (...) Une chose est certaine : le changement transformateur et les sociétés durables se font jour quand tou-te-s les acteur-ric-e-s peuvent participer et agir sur un pied d'égalité. Cela exige de réfléchir sur la genèse des discriminations et de s'opposer, de manière courageuse et critique vis-à-vis de soi-même, à ces schémas de pensée forgés par la socialisation. » (J. Borkenhagen / Partenariats2030, 2024)

# Intégration de la dimension de genre dans les PMP



La section suivante montre comment l'égalité de genre peut être intégrée de manière systématique dans les phases typiques des PMP.



## Phase 1 : Lancement – ANALYSE DE GENRE

À l'origine des PMP, il y a souvent de petits groupes d'acteur-ric-e-s intéressé-e-s. Ces acteur-ric-e-s, composant le « noyau central » du PMP, doivent échanger sur leurs conceptions de l'égalité de genre au sein du PMP et cerner et préciser leurs objectifs : le PMP doit-il avoir une action sensible au genre, tenant compte du genre, voire transformatrice en matière d'égalité de genre (cf. vue d'ensemble p. 5). Cette réflexion peut dégager des

objectifs et activités spécifiques dans le domaine de l'égalité de genre, mais il est encore plus important de concevoir les objectifs et les activités du PMP en y intégrant dès le départ la thématique de l'égalité de genre. C'est pourquoi l'analyse de genre est l'aspect essentiel de la première phase d'un PMP. Elle doit tenir compte des trois dimensions suivantes :

**Compréhension du problème :** l'analyse de genre a vocation à développer la compréhension du problème en considérant le thème du PMP du point de vue du genre : dans quelle mesure l'égalité de genre est-elle pertinente pour notre PMP ?<sup>4</sup> Existe-il des discriminations fondées sur le genre et quelles sont les meilleures façons de les éviter lors de la mise en œuvre du PMP ?

L'analyse de genre se fonde sur une recherche documentaire sur l'égalité de genre et sur la thématique spécifique du PMP. De même, des entretiens avec des expert·e·s issu·e·s de la recherche féministe, tout comme l'analyse des positions pertinentes pour le sujet avancées par des organisations féministes, peuvent être utiles.

Il faut en outre rechercher des expériences de la pratique afin de tenir compte des observations et des recommandations d'acteur·rice·s et de détenteur·rice·s de droits au niveau local. Il est parfois aussi indiqué de réaliser de petits projets de recherche sur le terrain – surtout quand on peut, en parallèle, prendre contact avec des acteur·rice·s dans les pays partenaires et explorer les possibilités de coopération.

L'analyse du contenu permet également de bien comprendre comment l'égalité de genre contribue à la réussite du partenariat et quels bénéfices concrets les activités liées à l'égalité de genre auront pour le PMP. Elle dégage ainsi des arguments importants à l'intention des acteur·rice·s qui pourraient être sceptiques vis-à-vis de l'intégration de la dimension de genre dans le PMP.

**Acteur·rice·s :** lors de l'analyse de genre, il faut aussi identifier les acteur·rice·s à impliquer pour que l'égalité de genre puisse être prise en compte de manière systématique dans le PMP. Il convient d'une part d'inclure des expert·e·s en genre, des chercheur·euse·s, des organisations féministes et des réseaux de la société civile travaillant sur la thématique du PMP. Ces acteur·rice·s possèdent une expertise sur la thématique du PMP et sur l'égalité de genre dans ce domaine et peuvent fournir un apport précieux à l'intégration de la dimension de genre dans le PMP. D'autre part, les parties prenantes au PMP devraient se

demander ensemble quels autres détenteur·rice·s (locaux·ales) de droits et autres groupes possiblement discriminés devraient être délibérément inclus·es, car il·elle·s sont concerné·e·s par la thématique du PMP ou par les solutions potentielles aux problèmes, ou parce qu'il·elle·s peuvent y contribuer (personnes âgées, personnes en situation de handicap, groupes Autochtones, membres de minorités religieuses, philosophiques ou ethniques, etc.). On sera également attentif aux effets intersectionnels que la discrimination multiple pourrait avoir.

Lorsqu'ils invitent des organisations ou des groupes d'acteur·rice·s, les PMP devraient veiller à prendre en compte des représentant·e·s de tous genres, et le cas échéant, à inviter les organisations partenaires à être attentives à la parité des sexes parmi leurs représentant·e·s. Le noyau central chargé du lancement doit être composé de cadres dirigeant·e·s de tous genres. De plus, dès la phase de lancement, on identifiera si certaines capacités font défaut en matière d'égalité de genre et, si oui, lesquelles, et on veillera à les renforcer, par exemple au moyen de formations, y compris lors de la planification financière.

« *Ce ne sont pas nos différences qui nous divisent, c'est notre incapacité à reconnaître, accepter et célébrer ces différences.* »

**Audre Lorde**

**Instaurer une coopération sensible au genre :** pendant la phase de lancement, on réfléchira également à la façon de concevoir le dialogue et la collaboration au sein du PMP afin qu'il soit sensible au genre, tienne compte du genre, voire ait une action transformatrice en matière d'égalité de genre. Il faut pour cela permettre une communication ouverte, instaurer la confiance et veiller en permanence à ce que tous les genres collaborent sur un pied d'égalité. Les relations de pouvoir au sein du PMP doivent faire l'objet d'une

<sup>4</sup> Le cas échéant, on procède à une analyse de genre dans le cadre du système de gestion Sauvegardes et genre de la GIZ, puis on attribue le marqueur GG. Cette opération ne s'effectue généralement que plus tard, p. ex. lorsque le secrétariat d'un PMP est mis en place en tant que module commandité par le BMZ.



réflexion commune, qui ne se limitera pas aux aspects de genre, mais s'inscrira également dans le contexte de l'histoire coloniale, des inégalités mondiales et des autres dimensions des inégalités de pouvoir. Il est également possible de créer des espaces distincts pour les femmes et/ou les autres groupes pour leur permettre (dans un premier temps) d'échanger entre eux-elles et de se préparer ensemble à la coopération au PMP. Les *Integrity Coffees* de l'*Alliance for Integrity* sont un exemple de formations spécifiques et d'espaces sécurisés pour les échanges entre femmes (cf. p. 20 l'exemple pratique de l'*Alliance for Integrity*).

Il peut aussi être nécessaire de renforcer les capacités à cet égard. Il est parfois possible d'intégrer des modules consacrés à l'égalité de genre à des formations à l'analyse et à l'élimination des inégalités de portée plus large (diversité et inclusion) ou à des formations au travail en groupe et à l'animation (coopération sur un pied d'égalité).

## Méthodes, formats et outils adaptés

La perspective de genre peut être intégrée directement à l'analyse des acteurs afin d'être présente dans le PMP dès le début. Les étapes utiles de l'analyse des acteurs sont les suivantes : l'élaboration d'une simple liste ou d'une cartographie mentale de tou-te-s les acteur-ric-e-s pertinent-e-s pour le PMP et pour l'égalité de genre dans le domaine thématique concerné ; un brainstorming au sein du noyau central du PMP ; et l'entretien sur le thème du PMP avec des expert-e-s qui peuvent recommander d'autres acteur-ric-e-s pertinent-e-s. La liste peut être complétée par des remarques sur les intérêts et les ressources des différent-e-s acteur-ric-e-s afin de disposer de descriptions succinctes en quelques mots. La *Wheel of Multiple Perspectives*, par exemple, permet d'identifier les points de vue des différent-e-s acteur-ric-e-s.



### Que signifie la politique de développement féministe pour le secteur extractif ?

Dans une optique de politique de développement féministe, la GIZ intervient au plan international afin de renforcer le statut de l'égalité de genre dans l'industrie minière et dans les chaînes d'approvisionnement en minerais. L'objectif est d'éliminer et d'intégrer une perspective intersectionnelle afin de surmonter à long terme les structures de pouvoir.<sup>5</sup> L'enjeu est de prendre en considération les inégalités conformément à l'approche dite des 3 R (*rights, resources and representation* ou droits, ressources et représentation). Pour la coopération au développement dans le secteur extractif, cela implique :

- de renforcer les **droits** des femmes, des filles et d'autres groupes marginalisés dans les chaînes d'approvisionnement en minerais ;
- d'augmenter les **ressources** des femmes et des filles en améliorant leur accès aux marchés et leurs possibilités de revenus dans le secteur extractif ;
- et d'appuyer la **représentation** des femmes et des filles, notamment dans les processus de consultation et de décision dans le secteur minier des pays partenaires.

<sup>5</sup> Cf. la fiche technique du programme sectoriel « *Feminist development policy in the raw materials sector* » (2024).



La **matrice d'importance/influence** peut servir à catégoriser les acteur·rice·s et à élaborer des stratégies d'engagement adaptées aux différentes catégories. Il convient en outre de réfléchir aux rôles que les différent·e·s acteur·rice·s pourraient assumer au sein du PMP et qui vont des champions aux bailleur·euse·s de fonds et aux partenaires de mise en œuvre en passant par les expert·e·s – y compris en tenant plus particulièrement compte de l'égalité de genre.

La gestion des manifestations et événements doit être sensible au genre afin que toute·s les participant·e·s se sentent en sécurité, bienvenue·s et inclus·es. L'approche du **Gender-Responsive Event Management (GREM)** élaborée par l'Initiative internationale pour la protection du climat (IKI) propose à cet effet un guide pratique, avec des listes de contrôle pour les différentes phases de la gestion événementielle.

## Exemple pratique : Women's Rights and Mining

*Women's Rights and Mining* (WRM) est un PMP regroupant les pouvoirs publics, des organisations non gouvernementales et des chercheur·euse·s. Cette initiative a pour objectif d'inciter les principaux groupes d'intérêts du secteur extractif à mener une réflexion plus poussée sur l'égalité de genre et, ce faisant, à promouvoir les droits des femmes et des filles dans le secteur minier. C'est précisément ce qui constitue un défi majeur, car les impacts très divers de l'extraction minière sur les femmes et les filles sont peu reconnus ou, dans le meilleur des cas, ne reçoivent qu'une attention de pure forme, y compris lors des négociations sur l'aménagement du secteur extractif.

Outre l'organisation d'événements sur l'égalité de genre dans le secteur extractif lors de conférences internationales et le suivi du genre lors de ces conférences, WRM élabore des produits de connaissances sur ce thème. Ainsi, le **Guide to Gender and Mining – Actors, Issues and Initiatives** donne un aperçu du paysage des acteur·rice·s et met en évidence les problématiques actuelles du secteur. Des informations complémentaires sont disponibles sur le site :

<https://womenandmining.org/fr/accueil/>.

### Facteurs de réussite de la coopération :

**WOMEN'S RIGHTS  
AND MINING**



**Identifier et valoriser ensemble les synergies :** outre l'Allemagne, le Canada et les Pays-Bas, deux autres membres de WRM, mènent aussi une politique étrangère et de développement féministe. Cela crée un espace pour l'apprentissage mutuel et le développement d'idées.



**Fixer et atteindre des objectifs sur une base concrète :** WRM est un PMP dont les membres ont des capacités limitées, mais qui a eu beaucoup de succès en se concentrant sur un petit nombre d'objectifs réalistes et de grande qualité.



**Tisser et activer des réseaux :** bien que WRM en tant que PMP implique déjà de nombreuses acteur·rice·s, il s'est avéré extrêmement utile de créer des liens avec les organisations partenaires locales des membres et d'autres acteur·rice·s comme l'IGF en tant que forum gouvernemental pour des activités innovantes en matière de genre.

## Phase 2 : Conception – PROGRAMME DE TRAVAIL « GENRE »

Cette phase devrait avoir pour objet de concevoir de façon cohérente les objectifs et activités convenus afin qu'ils soient conformes à la compréhension de l'égalité de genre élaborée au sein du PMP. Elle vise aussi à aménager le partenariat afin qu'il tienne compte du genre, voire qu'il ait un effet transformateur en matière d'égalité de genre. Ici également, trois domaines sont importants :

**Concevoir les activités du PMP :** lors de la conception de fond du PMP, les étapes de l'intégration de la dimension de genre devraient être planifiées et mises en œuvre de manière à répondre aux exigences et aux objectifs du partenariat et de l'égalité entre les genres : les projets (pilotes), les groupes de travail et les autres activités devraient être fondés sur la compréhension du problème qui a été élaborée et impliquer les acteur·rice·s identifié·e·s.

Étant donné que de nombreux·ses acteur·rice·s des PMP ne connaissent pas bien l'intégration de la dimension de genre, les analyses de genre, les évaluations d'impact sur le genre et les indicateurs de genre, il est souvent utile d'élaborer, à l'intention de tou·te·s les acteur·rice·s, des recommandations et des outils pour l'intégration de l'égalité de genre. Cette tâche peut être confiée par exemple à un·e coordinateur·rice en matière de genre ou à un groupe de travail consacré à la promotion des femmes et des filles dans toute leur diversité et/ou au renforcement de l'égalité de genre.

Il peut être utile de rédiger de premiers documents d'information contenant des recommandations pour les activités des acteur·rice·s, p. ex. pour les projets menés dans des pays partenaires ou pour les groupes de travail thématiques. Des phases pilotes impliquant un petit nombre d'acteur·rice·s ou menées dans des pays partenaires ou entreprises sélectionnés peuvent également fournir de premières expériences qui pourront être transmises par la suite à tous les membres du PMP.

**Concevoir les processus de travail :** la conception du PMP doit également intégrer une réflexion sur la façon de concevoir les processus de travail internes et la coopération avec les partenaires externes du PMP afin que ces opérations soient sensibles au genre, tiennent compte du genre, voire aient une action formatrice en matière d'égalité de genre.

Dans l'ensemble de la structure de gouvernance, il faut veiller à ce que les postes de direction et de décision soient affectés de manière paritaire entre les sexes. Une réponse doit être apportée sciemment et de manière participative aux questions suivantes : voulons-nous la parité de genre ? Quels pourcentages considérons-nous comme souhaitables et réalistes ?

Il convient de répartir les rôles et les tâches au sein des groupes de travail et du secrétariat dans un esprit d'égalité de genre. Par ailleurs, il faut prendre en compte les restrictions liées aux obligations de soins des acteur·rice·s ou des collaborateur·rice·s en faisant des offres appropriées (proposer des possibilités de garde d'enfants, tenir compte des plages horaires limitées). Les cours et les formations sur le genre et la diversité peuvent fournir des informations importantes sur la conception appropriée des processus de travail. Des échanges informels peuvent avoir lieu au sein de petits groupes créés à cet effet et le PMP peut faciliter ou financer ce type de réunions. Les structures formelles peuvent aussi être utiles, comme un groupe de travail réunissant si possible des représentant·e·s de tous les groupes d'acteur·rice·s impliqués dans le PMP.

On peut, le cas échéant, soutenir des organisations féministes afin d'appuyer l'intégration de la dimension de genre dans le PMP et de placer les revendications des détenteur·rice·s de droits locaux·ales au cœur de la démarche. Les mesures de promotion ne devraient pas prescrire d'activités spécifiques, mais en laisser le choix à la discrétion des bénéficiaires des aides.

**Rédiger une déclaration d'intention :** certains PMP rédigent une déclaration publique sur l'égalité de genre, qui comprend des objectifs et des engagements volontaires, tant en matière de contenu qu'au plan organisationnel et structurel. Il faut à cet effet répondre aux questions suivantes : que voulons-nous y affirmer en matière d'égalité de genre ? Quels sont les aspects les plus importants pour nous, quelles collaborations sont envisageables ? Que voudrions-nous que les acteur·rice·s impliquée·e·s en retirent pour la suite ? Que souhaitons-nous faire connaître publiquement ?

Une déclaration commune est un signal clair en faveur de valeurs fondées sur les droits humains et de l'égalité de genre. Elle est la manifestation du constat que l'égalité au sein d'une société et la participation de tou-te-s sur un pied d'égalité sont des conditions essentielles de la résilience, de la stabilité et la de paix. Les partenariats qui déclarent adhérer à ces principes honorent leur ambition d'apporter à la société une contribution d'intérêt général.

L'élaboration conjointe d'une telle déclaration offre aux parties prenantes de nombreuses occasions d'échange, de clarification et d'apprentissage commun au sein du PMP. La publication officialise l'engagement volontaire et fournit à d'autres acteur-ric-e-s des recommandations pour l'intégration de l'égalité de genre dans le secteur des PMP.

Le **Pacte mondial des Nations unies**, un PMP en faveur d'une économie mondiale inclusive, a par exemple lancé l'**initiative Forward Faster** et ainsi mis l'égalité de genre à l'ordre du jour. Les entreprises peuvent ainsi formaliser leur adhésion à l'égalité de genre à tous les niveaux et au principe d'un salaire égal à travail équivalent.

## Méthodes, formats et outils adaptés

**Évaluation d'impact sur le genre :** avant de mettre en œuvre les activités qui ont été planifiées, il convient de procéder à une évaluation de l'impact sur le genre.<sup>6</sup> On détermine ainsi au cas par cas si ces activités ont ou pourraient avoir des effets sur les personnes de tous genres et sur les rapports entre les genres et, si c'est le cas, quels sont ou seraient ces effets.

**Coordinateur-ric-e en matière de genre :** cette personne, nommée au sein d'un PMP ou de son secrétariat, est chargée, en tant que principale responsable, de l'intégration de la dimension de genre. Elle observe les structures et les activités du PMP sous l'angle de l'égalité de genre et élabore des propositions visant à améliorer encore la prise en compte de l'égalité de genre, afin que le PMP ait une action sensible au genre, tenant compte du genre, voire transformatrice en matière d'égalité de genre. Le-la coordinateur-ric-e en matière de genre

ne devrait cependant pas travailler seule sur ces questions, mais être intégrée à une équipe de coordination ou à un groupe de travail étroitement rattaché au directoire ou au comité de pilotage, se réunissant régulièrement et assumant collectivement la responsabilité de la coordination, de la surveillance et de l'évaluation de l'intégration de la dimension de genre dans l'organisation du PMP. Voici un **exemple de descriptif de poste pour un-e coordinateur-ric-e en matière de genre** (en anglais).

**Renforcement des capacités :** la plate-forme d'apprentissage numérique atingi propose par exemple des cours et des formations sur le genre et la diversité. Le filtre « Genre et inclusion » de la **bibliothèque de contenus | atingi** oriente l'utilisateur-ric-e vers de nombreuses formations en ligne dans cette thématique, comme :

- la formation **LGBTQI+ Perspectives in WPS | atingi**. Ce cours en autonomie, centré sur les perspectives et les organisations LGBTQI+, montre comment les intégrer de manière intelligente au programme Femmes, paix et sécurité (WPS) ;
- la formation en ligne **Digital Enquirer Kit – All | atingi**, qui s'adresse à la société civile, aux journalistes et aux défenseur-euse-s des droits humains. Le module « Tackling Online Gender-Based Violence » permet aux personnes concernées et aux militant-e-s des droits des femmes d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour se protéger contre les discours de haine en ligne et la violence en ligne basée sur le genre ;
- une formation aux **partenariats multipartites** dont le module 4 met l'accent sur l'égalité de genre.

Cours sur le genre et la diversité proposés par l'Académie de la coopération internationale (AIZ) aux collaborateur-ric-e-s de la GIZ :

- **Gender for Gender Focal Person** : cette formation fournit aux participant-e-s des connaissances sur l'approche de la GIZ et les instruments pratiques mis en œuvre au service de l'intégration de la dimension de genre.

6 Cf. l'**évaluation d'impact sur le genre en 5 étapes** de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)

- **Gender in Practice** : compréhension des concepts d'égalité de genre et d'intégration de la dimension de genre, élaboration de mesures concrètes de renforcement de l'égalité de genre au sein des projets
- **Let's Network : Empowering Women for Leadership** : échanges et réseautage avec d'autres femmes sur les positions de direction
- **Macht-bewusst : Sexismus verstehen und sexualisierter Gewalt entgegenwirken** : les participant·e·s acquièrent des connaissances de base sur les thèmes liés à la violence sexuelle afin de savoir se protéger et protéger les autres dans des situations critiques.
- Le réseau genre de la GIZ propose également, à titre d'orientation, un premier **recueil de formations**.

## Exemple pratique : Alliance for Integrity

L'**Alliance for Integrity (AfIn)** est un partenariat multipartite qui intervient en faveur de la transparence et de l'intégrité dans le milieu économique et encourage le développement durable en luttant contre la corruption. Elle contribue en outre à réduire les inégalités, à renforcer l'État de droit, à stimuler les investissements et à instaurer un environnement propice aux affaires.

Depuis 2018, l'AfIn mène un travail systématique sur les rapports complexes entre le genre et la corruption. Elle propose des guides, des infographies, des supports de communication et du matériel de campagne, des informations sur Internet, des possibilités de réseautage et des concepts de renforcement des capacités. Elle s'est également dotée de structures internes qui inscrivent durablement le sujet du genre dans sa structure organisationnelle. En 2021, l'AfIn a été à l'origine du *Global Sounding Board on Gender and Business Integrity*, un comité de rétroaction qui a élaboré une théorie du changement pour les stratégies sexospécifiques de l'AfIn. Ce comité a par la suite été intégré au comité de pilotage qui est désormais responsable des activités en matière de genre et de diversité, ce qui évite la présence de structures faisant double emploi et assure une meilleure cohérence des décisions stratégiques. De plus, l'AfIn a désigné une coordinateur·rice en matière de genre.

Les activités régionales comprennent des formations et des espaces sûrs pour les échanges entre

femmes, les *Integrity Coffees*. Ce format, conçu à l'origine au Mexique et en Colombie, est actuellement adapté au contexte et réalisé dans d'autres pays : Integri-Tea en Inde, Women in Integrity Series (WISE) au Ghana, la plate-forme Women in Integrity (WIN) en Indonésie et Integri-Tereré au Paraguay. Ces dispositifs renforcent les réseaux de cadres dirigeantes de petites et moyennes entreprises qui interviennent en faveur l'intégrité dans le secteur privé. Ils mettent aussi en valeur la place importante qu'occupent les femmes dans la prévention de la corruption.

L'AfIn a en outre analysé le rôle de l'égalité de genre et de la diversité dans les programmes de conformité sur la base de deux publications parues au Brésil et en Argentine. En 2023, elle a proposé en Argentine une formation au leadership éthique qui mettait l'accent sur le genre, la diversité et l'inclusion et visait à sensibiliser au thème de l'intersectionnalité.

L'AfIn a remporté le premier prix du concours du genre « Gender Competition » 2022 de la GIZ pour son approche exceptionnelle en matière de promotion de l'égalité de genre.

Un complément d'information sur les liens entre le genre et la prévention de la corruption et sur les activités de l'AfIn est disponible ici : **Gender and Corruption – Alliance for Integrity**.

## Exemple pratique : Objectifs et activités de l'initiative en faveur de la transparence EITI / ITIE

L'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (ITIE) est un PMP créé à Londres en 2003. Appliquant sa propre norme, elle contribue à la transparence des flux financiers dans les industries extractives afin d'améliorer la gouvernance responsable des secteurs pétrolier, gazier et minier. La norme ITIE est mise en œuvre par des groupes multipartites nationaux dans plus de 50 pays.

L'ITIE œuvre de longue date en faveur de l'égalité de genre. Elle en a fait une « priorité stratégique » et l'a inscrite en 2023 dans une version étendue de sa norme qui sera mise en application et révisée en permanence à partir de 2025. La norme fait ainsi notamment obligation aux entreprises de publier des données ventilées par genre sur le taux d'emploi des femmes.

Les groupes de travail de l'ITIE ont reçu des guides pour la mise en œuvre des exigences correspondantes. L'initiative mène une communication grand public très active sur ses activités :

- ITIE – **Priorité stratégique : Gouvernance du secteur extractif et égalité des sexes – Pour une participation plus équitable des femmes dans le secteur extractif** : « La Norme ITIE comprend des dispositions visant à améliorer la participation des femmes dans la gestion du secteur extractif et à encourager la publication de données par genre. »
- ITIE 2024 : **Appel à l'avancement de l'inclusivité en matière de genre dans le secteur extractif** : « Un récent événement a examiné des stratégies pour intégrer la dimension de genre dans le secteur des industries extractives. »
- ITIE 2023 : **Sur un pied d'égalité : Soutenir un secteur extractif inclusif dans la transition énergétique** : « Cette note de politique vise à aider les parties prenantes de l'ITIE à comprendre la manière dont la Norme ITIE peut soutenir les efforts visant à promouvoir une industrie diversifiée en termes de genre dans le contexte de la transition énergétique en utilisant les données divulguées à travers l'ITIE. »
- ITIE 2019 : **Mise en œuvre de l'ITIE tenant compte du genre** : « Cette note fournit des orientations aux groupes multipartites (MSG) sur les exigences clés de l'ITIE en matière de genre. »

### Phase 3 : Mise en œuvre – SUIVI DES PROBLÉMATIQUES DE GENRE DANS LES PMP

Lors du suivi des problématiques de genre ou d'égalité de genre, des indicateurs de l'égalité de genre sont collectés au sein des PMP et de leurs activités et documentés de manière systématique. Ils serviront de base à une optimisation plus poussée et/ou à la refonte des mesures d'intégration de la dimension de genre. Par exemple, conformément à la devise « On ne peut gérer que ce que l'on peut mesurer », on recense l'évolution dans le temps de la part de personnes de tous genres occupant des postes de décision dans le PMP ou des postes de direction dans des projets de mise en œuvre. Si le PMP s'est par exemple donné pour objectif de toujours veiller à la composition paritaire des organes décisionnels, on pourra mesurer la réalisation effective de cet objectif au moyen de rapports de suivi réguliers. Si on constate que la parité n'est pas intégralement réalisée, on pourra décider de prendre des mesures, nouvelles ou supplémentaires, pour y remédier.

Le suivi des problématiques de genre doit avoir lieu pendant la phase 3 des PMP afin de garantir un suivi systématique de la réalisation des objectifs et des activités axées sur l'égalité de genre. Il porte sur trois domaines de travail :

**Ressources :** quels moyens sont consacrés aux activités liées à l'égalité de genre ? Afin de réaliser les objectifs et les activités qui ont été décidés, le PMP doit convenir d'un budget adapté ; un plan de financement à long terme est nécessaire. Le renforcement des capacités et les processus de travail liés au genre dans le cadre des PMP peuvent eux aussi engendrer des coûts, et il peut être nécessaire de dégager des ressources supplémentaires pour les activités en faveur de l'égalité de genre.

**Suivi tenant compte du genre :** un suivi est nécessaire pour constater les résultats des activités en matière d'égalité de genre et déterminer si les objectifs convenus sont réalisés. D'une part, on peut utiliser des indicateurs de genre standardisés (cf. ci-dessous). D'autre part, les PMP sont invités à concevoir des indicateurs spécifiques, qui peuvent être quantitatifs ou qualitatifs, afin de suivre la réalisation de leurs objectifs dans le domaine de

l'égalité de genre.<sup>7</sup> Le suivi peut par exemple poser les questions suivantes :

- La mise en œuvre rencontre-t-elle des difficultés ou des obstacles signalant des problèmes sous-jacents ?
- Constate-t-on des changements relatifs aux objectifs liés au genre ?
- Les activités touchent-elles tous les groupes importants, indépendamment de leur appartenance ethnique, de leur classe, de leur âge, de leur orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques ? Les informations sur les activités du PMP sont-elles accessibles à tou-te-s (y compris dans les langues locales ou en version simplifiée) ?
- Lors de l'examen des normes et des activités de certification, les auditeur-ric-e-s utilisent-ils les indicateurs de genre qui ont été convenus ?
- Tou-te-s les acteur-ric-e-s du PMP se sentent-il-elle-s correctement inclus-es et dans une relation d'égal à égal ?

La mise à disposition de données sur l'égalité de genre au sein du PMP peut conduire les parties prenantes à mieux prendre conscience des thématiques de genre et à pérenniser les changements, et aider le PMP à évoluer en conséquence.

**Réflexion et apprentissage :** de même que chaque PMP, chaque stratégie d'intégration de la dimension de genre est unique. Il est donc conseillé de considérer tous les processus et activités en lien avec l'égalité de genre comme des processus d'apprentissage et de se poser régulièrement la question suivante : quels enseignements avons-nous tirés de nos activités sur l'égalité de genre ? Faire prendre conscience des acquis de l'expérience du PMP et les enregistrer ensemble renforce la cohésion et l'engagement volontaire des acteur-ric-e-s. En même temps, on peut rechercher si d'autres formations ou une expertise sur le genre sont demandées.

<sup>7</sup> Cf. également (1) Introduction aux indicateurs de genre, notamment ici : EIGE : [Gender Statistics and Indicators](#).

(2) Exemples pratiques de **suivi féministe**, notamment ici : [Wyatt et coll. 2021](#), p. 12 et suiv.

(3) Autres informations utiles sur le suivi du genre à l'intention des **collègues de la GIZ** sur la [page TOPIC d'IDA Suivi axé sur les résultats](#), notamment avec des documents d'aide sur les processus du suivi axé sur les résultats, la formulation d'indicateurs de genre et la mesure des résultats.



## Méthodes, formats et outils adaptés

**Budgétisation sensible au genre :** la budgétisation sensible au genre doit assurer une répartition équitable des ressources financières entre les genres et/ou garantir que les intérêts spécifiques au genre puissent être concrétisés. Dans les PMP, on peut analyser quelles ressources bénéficient à quels acteurs-riche-s et la manière dont la priorisation des dépenses influe sur l'égalité de genre. Si nécessaire, on restructurera les dépenses dans un sens favorable à l'égalité de genre (cf. également EIGE 2024).

**Méthodes d'apprentissage et de réflexion :** le travail au sein des PMP doit toujours aussi comprendre une communication et des échanges entre les acteur-riche-s afin de renforcer la compré-

hension mutuelle et la cohésion. Cela vaut aussi pour les processus d'apprentissage et de réflexion pendant la phase de mise en œuvre. Ce faisant, il est très important de fêter les réussites, qu'il s'agisse d'activités réalisées ou de jalons franchis, et de tirer les enseignements des erreurs ou des échecs (cf. p. ex. les instruments proposés par **Fail Forward**). Les simples enquêtes de tendance ou les questionnaires sont des méthodes aisées à mettre en œuvre pour évaluer le vécu de l'inclusion et de l'égalité de genre.

**Indicateurs de genre pour les PMP :** les indicateurs standardisés ci-dessous peuvent être utiles pour évaluer le degré d'intégration de la dimension de genre dans un PMP et, le cas échéant, identifier les besoins supplémentaires :

Niveau	Indicateurs	Évaluation
<b>Niveau structurel et organisationnel :</b> comité de pilotage / directoire ; groupe de travail ; coordinateur-riche en matière de genre	La représentation des genres est équilibrée / la participation des femmes augmente.	oui / non
	Les postes de direction sont pourvus par des personnes de tous genres.	oui / non
	Des organisations féministes de la société civile, des réseaux de femmes et/ou des expert-e-s du genre sont impliqués dans le PMP.	oui / non
	L'égalité de genre est affirmée dans un code de bonne conduite ou un protocole d'accord.	oui / non
<b>Niveau technique et conceptuel</b>	Une analyse de genre / une évaluation de l'impact sur le genre a été effectuée.	oui / non
	<i>Si l'analyse de genre / l'évaluation de l'impact sur le genre a confirmé l'importance du sujet pour le PMP :</i>	<i>Si ce n'est pas le cas, arrêter l'évaluation ici.</i>
	Un engagement public a été pris en faveur de l'égalité de genre.	oui / non
	Des activités sont menées en faveur de l'égalité de genre.	oui / non
	Un programme de travail sur l'égalité de genre a été élaboré.	oui / non
	Un suivi est effectué de manière sensible au genre, tenant compte du genre ou transformatrice en matière d'égalité de genre, sur la base d'indicateurs conçus à cet effet.	oui / non
	Des données ventilées par genre sont collectées.	oui / non
	Un budget adéquat est prévu pour les activités sur le thème de l'égalité de genre.	oui / non

## Évaluation

**Majorité de « oui » :** le thème de l'égalité de genre est pris en compte dans le PMP, qui peut ainsi contribuer à l'égalité de genre et pourra présenter des résultats et mesures correspondants à la fin du projet.

**Égalité de « oui » et de « non » :** le PMP a assimilé en partie le thème de l'égalité de genre et devrait donc contribuer, de manière limitée, à sa promotion.

**Majorité de « non » :** le PMP est actuellement insensible au genre ; il est vraisemblable que ses activités ne contribueront pas à l'égalité de genre ; il pourrait même pérenniser des déséquilibres de pouvoir entre les genres ou empêcher certains groupes de personnes de participer.

## Exemple pratique : Ethical Trading Initiative

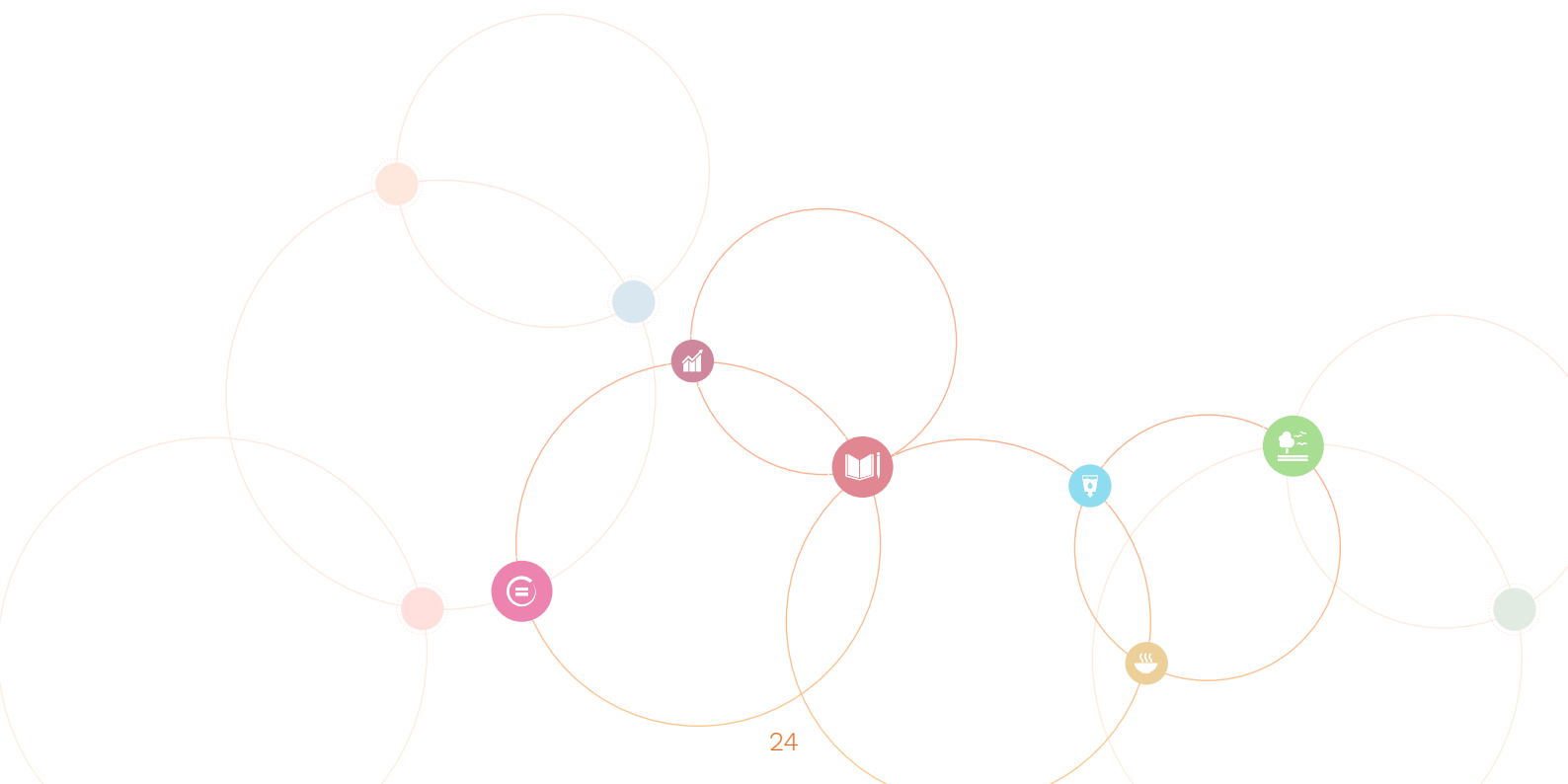
L'initiative pour le commerce éthique Ethical Trade Initiative (ETI) est un partenariat multipartite qui agit en faveur de conditions de travail décentes partout dans le monde. Face aux discriminations structurelles à l'égard des femmes et aux risques sexospécifiques (discrimination, violences basées sur le genre, disparités salariales, etc.) qui affectent les chaînes d'approvisionnement mondiales, l'ETI a créé la Gender Data Initiative. Celle-ci vise à remédier à l'absence de données sexospécifiques dont le secteur souffre depuis de nombreuses années, afin d'améliorer la visibilité de ces problèmes et de permettre des mesures ciblées.

Des indicateurs de données sur le genre ont ainsi été mis au point en collaboration avec différentes initiatives dans le domaine du textile, dont l'Alliance pour les textiles durables. A également été publié un guide qui traite trois niveaux de données :

1. données de base ventilées par genre (p. ex. répartition des genres au sein du personnel) ;
2. indicateurs pour l'identification des risques sexospécifiques (p. ex. inégalités d'accès aux ressources) ;
3. analyse approfondie en vue de la promotion de changements à long terme.

Grâce à la collecte et à l'analyse systématiques de ces données, les entreprises et les autres acteur-ric-e-s sont mieux à même de comprendre les défis sexospécifiques et de prendre des mesures pour autonomiser les femmes et lutter contre les discriminations. Ces mesures sont essentielles pour l'instauration de conditions de travail durables et équitables, notamment dans le textile, un secteur où la main-d'œuvre est majoritairement féminine.

Des informations complémentaires sont disponibles à l'adresse :  
<https://www.ethicaltrade.org/issues/gender-equity/gender-data-initiative>.





## Phase 4 : Évolution – OPTIMISATION DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

Cette phase, qui a pour objectif d'optimiser l'intégration de la dimension de genre dans les PMP, comprend elle aussi trois domaines de travail :

**Mettre en avant les réussites :** les activités qui ont permis d'atteindre des objectifs en matière d'égalité de genre doivent être reconnues en tant que telles, diffusées au sein du PMP et communiquées au public. Il est important que les PMP fêtent leurs réussites : cela renforce la motivation et la cohésion et améliore la collaboration ; ce point valable de manière générale l'est aussi pour les succès obtenus en matière d'égalité de genre.

Il faut aussi mener une réflexion et une analyse sur ce qui été accompli en matière d'égalité de genre et identifier les stratégies, les méthodes et les outils qui se sont montrés les plus efficaces et efficaces. On pourra ensuite les présenter sur des supports d'information et les diffuser à titre de recommandations.

**Optimiser les activités :** toutes les stratégies ne s'avèrent pas toujours efficaces et il est donc utile de se demander quelles activités améliorer et comment le faire. Il est souvent indiqué de continuer à développer les partenariats et les réseaux dans le domaine de l'égalité de genre, par exemple en invitant d'autres organisations féministes, réseaux de femmes ou expert·e·s du genre à participer au PMP. On envisagera également la possibilité de renforcer les activités afin qu'elles n'aient pas seulement une approche sensible ou tenant compte du genre, mais qu'elles déploient aussi un impact transformateur en matière d'égalité de genre. Enfin, si besoin est, il est possible de concevoir des offres visant à intensifier la promotion des femmes et des filles dans toute leur diversité au sein du PMP et dans leurs activités, p. ex. par des formations et formats de participation particuliers.

**Créer de la stabilité :** les acteur·rice·s réuni·e·s au sein du PMP doivent réfléchir ensemble à des moyens de renforcer, sur le long terme, leurs structures de travail dédiées à l'égalité de genre. Il·elle·s peuvent instituer des structures formelles, p. ex. un·e délégu·e à l'égalité de genre, un·e coordinateur·rice en matière de genre ou un groupe de travail formel sur cette thématique, sans pour autant faire de l'égalité de genre un sujet de niche, ce qui serait contraire au principe même de son intégration. La tenue régulière de formations de perfectionnement ou de formations pratiques sur l'égalité de genre peut appuyer le renforcement des capacités nécessaires des acteur·rice·s du PMP.

### Méthodes, formats et outils adaptés

**Recueillir et publier des données ventilées par genre :** nombreux sont les PMP qui collectent dans leur domaine d'activité de vastes ensembles de données qui peuvent souvent être facilement ventilées par sexe.<sup>8</sup> 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 d'égalité de genre.

De plus, la publication par le PMP de données ventilées par genre peut aider à pallier le manque dramatique de telles données dans de nombreux domaines de la recherche sur le développement et la durabilité. Selon *ONU Femmes (2022)*, on ne disposait en juin 2022 que de 42 % des données nécessaires pour suivre les dimensions sexospécifiques des objectifs mondiaux de développement durable. Sur les 193 pays qui ont pris des engagements à l'égard de l'Agenda 2030, aucun ne dispose de toutes les données sur les indicateurs sexospécifiques des ODD. Or, ce socle est indispensable pour s'engager sur la voie d'un développement durable et respectant l'égalité de genre.

<sup>8</sup> Les données ventilées par sexe sont souvent collectées selon des catégories binaires, bien que le genre soit désormais considéré comme une dimension. Ces données n'en sont pas moins utiles pour présenter des arguments factuels. La collecte de données qualitatives et les récits peuvent constituer des compléments utiles.

**Audit de genre :** un audit de genre est un instrument permettant d'évaluer et d'examiner l'institutionnalisation de l'égalité de genre dans des organisations, y compris dans leurs politiques, leurs programmes et leurs projets et/ou à travers la mise à disposition de prestations de services, de structures, de méthodes et de budgets. Lors d'un audit de genre, l'analyse peut porter sur des modèles sexospécifiques présents dans la structure de gouvernance, les processus, la culture organisationnelle ainsi que dans la conception et la réalisation des activités et leur évolution dans le temps. L'audit de genre est également indiqué pour réaliser un état des lieux collaboratif des partenaires du PMP et servir de base à de futures évolutions et améliorations. Cette procédure de grande ampleur doit plutôt être réalisée occasionnellement – par exemple en amont de l'élaboration d'un nouveau plan stratégique pour le PMP (cf. également [EIGE 2024 : Gender Audit](#)).



## Outil d'autoévaluation des PMP

Partenariats2030 a élaboré un **outil d'autoévaluation** du niveau de développement des PMP. Les résultats obtenus constituent une base solide pour planifier les étapes et activités ultérieures. Cet outil est composé pour l'essentiel d'une liste de contrôle, à remplir seule ou en groupe, et qui contient, pour chacune des quatre phases typiques des PMP, des affirmations reprenant les critères de réussite caractéristiques des PMP. Utilisé en groupe, cet outil peut mettre en évidence des différences dans la perception et l'évaluation des résultats déjà obtenus. Prendre conscience de ces différences et en discuter peut renforcer la compréhension commune et avoir un effet positif sur la suite de la coopération.

Exemples d'affirmations pour la phase 1 / Lancement :

- **Analyse du contexte :** les enjeux environnementaux, économiques et sociaux auxquels le PMP se consacre / doit se consacrer ainsi que leur contexte ont été analysés et décrits.
- **Validation de l'instrument :** sur la base des analyses du contexte et des acteur·rice·s, le PMP a été identifié comme le meilleur instrument pour traiter les enjeux.
- **Noyau central :** il existe un noyau central opérationnel d'acteur·rice·s important·e·s et engagé·e·s qui impulsent et coordonnent la mise en place du partenariat et créent un espace de dialogue et de collaboration.

## Exemple pratique : Partnership for Sustainable Textiles

L'égalité de genre l'un des thèmes phares de l'Alliance pour des textiles durables (Partnership for Sustainable Textiles). Cette priorité a été établie dans le cadre de la réorientation des partenariats multipartites (PMP) en 2022 par le comité de pilotage, et guidera les activités des PMP dans les années à venir.

L'Alliance a lancé deux initiatives sur le thème phare de l'égalité de genre :

- La première, en Inde, traite de la violence et du harcèlement fondés sur le genre au travail et réunit des entreprises et l'ONG FEMNET e. V. Cette initiative s'inspire de l'**accord de Dindigu** contre la violence et le harcèlement basés sur le genre afin d'étendre cette approche aux chaînes d'approvisionnement des entreprises membres de l'Alliance pour des textiles durables. À cet effet, des contrats sont négociés entre les organes de représentation des travailleur·euse·s, les directions des usines et les entreprises de mode participantes. Le but est d'inscrire la mise en œuvre des activités, leur contrôle et la responsabilité assumée par toutes les parties impliquées dans un cadre juridique sécurisé.
- La deuxième, en Tunisie, travaille sur les données sur le genre en vue de combler les lacunes en matière d'information, de collecter également des données reflétant les points de vue des travailleur·euse·s et, sur cette base, de concevoir des mesures visant à améliorer les conditions de travail. La boîte à outils a été mise au point sur la base du document d'orientation sur les données sur le genre (Gender Data Guidance, cf. l'exemple pratique de l'Ethical Trading Initiative).

Autres activités sur le thème phare de l'égalité de genre :

- élaboration d'une formation en ligne sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et l'égalité de genre dans le secteur privé ;
- développement d'analyses de rentabilisation (business cases) en vue de la collecte systématique par les fournisseurs de données de grande qualité ventilées par genre, telles que des preuves de l'augmentation de la productivité et de la satisfaction pour certaines activités et le renforcement des capacités des sous-traitants dans ce domaine, afin d'alimenter les rapports de diligence raisonnable en matière de droits humains avec des données de grande qualité.

Un comité stratégique dédié au thème phare de l'égalité de genre a été constitué. Chaque groupe d'acteur·rice·s de l'Alliance y est représenté par un ou deux membres. Ce comité a élaboré des indicateurs clés de performance que les membres de l'Alliance devront intégrer dans leurs rapports à partir de 2025. De nombreux membres participent à des activités sur les thèmes phares au sein de différentes instances, en particulier dans le cadre d'initiatives menées en propre par l'Alliance.

Comme le montre l'**accord de Dindigul** déjà mentionné, il est possible d'amener des acteur·rice·s à signer des accords juridiquement contraignants, par exemple en faveur de la mise en œuvre des obligations de diligence dans les chaînes d'approvisionnement. Quand il n'existe pas d'autres réglementations ou qu'elles sont impossibles à mettre en œuvre, les PMP remplissent une fonction de médiateurs et de facilitateurs pour la conclusion d'accords juridiquement contraignants.

Des informations complémentaires sont disponibles à l'adresse : <https://www.textilbuendnis.com/en/fokusthema-geschlechtergerechtigkeit/>

## Bibliographie

Borkenhagen, J. & Partenariats2030 2024. **L'égalité de genre dans les partenariats multipartites. Partnerariats2030**. Bonn.

Brouwer, H., et coll. 2024. **MSP Tools**. Wageningen University.

Ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse (BMFSFJ) 2021. **Gender Mainstreaming**.

Ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement (BMZ) 2024. **Feminist development policy in the raw materials sector**. Bonn / Berlin.

Ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement (BMZ) 2024. **Feministische Entwicklungspolitik für eine nachhaltige Entwicklung**. Bonn / Berlin.

Ministère fédéral de la Coopération économique et du développement (BMZ) 2023. **Politique de développement féministe. Pour des sociétés justes et fortes dans le monde entier**. Bonn / Berlin.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH 2024a. **Gender**. Bonn / Eschborn.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH 2024b. **Feminist development policy: clear goals and a clear stance. Akzente GIZ**. In : Akzente. Bonn / Eschborn.

European Institute for Gender Equality (EIGE) 2024. **Gender Impact Assessment**. Vilnius.

European Institute for Gender Equality (EIGE) 2024. **Gender statistics and indicators**. Vilnius.

European Institute for Gender Equality (EIGE) 2024. **What is gender budgeting?** Vilnius.

Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) 2023. **La situation des femmes dans les systèmes agroalimentaires**. Rome.

Partenariats2030 2024. **La coopération sur un pied d'égalité dans les partenariats multipartites**. Bonn.

Partenariats2030 2024. **Outil d'autoévaluation**. Bonn.

Partenariats2030 2024 : La coopération dans les partenariats multipartites : **la gestion des conflits**. Bonn.

Ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement (BMZ) 2024. **Politique de développement féministe**. Bonn / Berlin.

ONU Femmes 2022. **Il faudra 22 ans pour combler le manque de données sexospécifiques dans les ODD**. New York.

ONU Femmes 2024. **SDG Monitoring**. New York.

Forum économique mondial (FEM) 2024. **Global Gender Gap Report 2024**. Cologne.

Wyatt, et coll. 2021. **Feminist Approaches to Monitoring, Evaluation & Learning: Overview of Current Practices**. Ottawa, CA. Fonds Égalité & Genesis Analytics.