



Points d'entrée rapides sur l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les sexes dans les groupes de gouvernance démocratique

DOCUMENTS DE REFERENCE SUR LE GENRE
ET LA GOUVERNANCE DEMOCRATIQUE



**1. POINTS D'ENTRÉE RAPIDES SUR L'AUTONOMISATION
DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS
LES GROUPES DE GOUVERNANCE DÉMOCRATIQUE**

Ce document répond à certaines des questions les plus fréquentes sur le genre, rappelle les obligations de base pour le personnel du PNUD et élabore une approche des outils pratiques fondée sur les droits humains pour les praticiens de la gouvernance démocratique en termes de programmation de genre par groupe.

Auteur : Nadia Hijab (préparé en 2006–2007 sur demande du PNUD)

Rédactrice : Jessica Hughes (PNUD)

Traducteur : Eric Maitrejean

Rédactrice (français) : Jennifer Browning, PNUD

Conception : Suazion (New York)

Coordinatrices de production : Jessica Hughes et Maureen Lynch (PNUD)

Production : Automated Graphic Systems

L'analyse et les recommandations de ce rapport ne reflètent pas nécessairement les opinions du Programme des Nations Unies pour le Développement, de son Bureau exécutif ou des Etats Membres des Nations Unies. Ce rapport est une publication indépendante réalisée par le PNUD et reflète les opinions de ses auteurs.

© 2007 Programme des Nations Unies pour le Développement

Table des matières

1

Remerciements 2

Acronymes et définitions 3

Introduction 5

L'intégration du genre et l'approche du développement fondée sur les droits humains 7

2

Obligations et compétences du personnel du PNUD quant à l'égalité entre les sexes 12

3

Groupe I : Encourager la participation intégratrice et l'équité entre les sexes 14

 Systèmes et processus électoraux 14

 Gouvernance électronique et accès à l'information 16

4

Groupe II : Renforcement des institutions gouvernementales sensibles 19

 Développement parlementaire 19

 Accès à la justice et aux droits humains 22

 Décentralisation, gouvernance locale et développement urbain et rural 24

 Administration publique 27

5

Groupe III : Intégration des principes de l'ONU dans la gouvernance démocratique 29

 Anti-corruption 29

Ressources 31

Encadrés

Encadré 1. Principes des droits humains 8

Encadré 2. Renforcement des systèmes et processus électoraux 14

Encadré 3. Renforcement de la gouvernance électronique et de l'accès à l'information 16

Encadré 4. Renforcement des parlements 19

Encadré 5. Renforcement de l'accès à la justice 22

Encadré 6. Renforcement des gouvernements locaux 24

Encadré 7. Renforcement de la fonction publique 27

Encadré 8. Renforcement de la transparence 29

Remerciements

Ce document de référence a été élaboré par Nadia Hijab, Directrice des Services de la Communication et de l'Analyse du Développement. Il fait partie d'une série de cinq documents de référence produits sur divers aspects du genre et de la gouvernance démocratique par le Bureau des Politiques de Développement du Programme des Nations Unies pour le Développement. Son but est de soutenir le personnel et les réseaux du Groupe de la gouvernance démocratique (GGD) du BPD dans le cadre de la promotion de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes par le biais de leur programme et de leurs recommandations en matière de politiques.

Ce projet a été généreusement financé par des fonds alloués par le gouvernement des Pays-bas à l'unité Genre du PNUD-BPD et géré et supervisé par Marie-Ange Bunga, point de contact sur le genre du Groupe de la gouvernance démocratique, en étroite collaboration avec l'Unité de coordination des questions de Genre.

Nous désirons remercier ici les collègues ayant servi au sein du groupe de relecture : Zena Ali-Ahmad, Laurence Beck, Jennifer Browning, Bjoern Foerde, Ludovic Hood, Jessica Hughes, Patrick Keuleers, Elizabeth McCall, Lenni Montiel, et Melissa Mulongoy. Nous aimerions également remercier les directeurs et conseillers du siège du GGD pour leur soutien durant l'exercice de développement des compétences en genre du GGD pendant la seconde moitié de 2005 : Nina Berg, Giske Charlotte Lillehammer, Randi Davis, Emilie Filmer-Wilson, Froniga Greig, Haley Horan, Thomas Huyghebaert, Zanofer Ismaleble, Linda Maguire, Magdy Martinez-Soliman, Jocelyn Mason, Else Leona McClimans, Pauline Tamesis, Patrick Van Weerelt, Gita Welch, Alexandra Wilde, Robertson Work, Atsushi Yamanaka et Raul Zambrano. Merci aussi à Negar Mortazavi pour son aide pendant la phase de production. Nous avons sincèrement apprécié les contributions clés de nos collègues



d'UNIFEM, et en particulier celles d'Anne Marie Goetz.

Les quatre autres ressources sont les documents de référence sur :

- L'Égalité entre les sexes et programmes de justice: accès équitable à la justice pour les femmes
- Le financement électoral pour promouvoir la participation politique des femmes : un guide de soutien du PNUD
- La gouvernance électronique sensible au genre : explorer son potentiel de transformation
- La corruption, la responsabilité, et le genre: compréhension des connexions.

Le PNUD espère que ces documents apporteront leur modeste contribution à l'autonomisation des femmes et à la promotion de l'égalité entre les sexes par l'intermédiaire de la gouvernance démocratique. Nous encourageons nos collègues à continuer à partager leur expérience et leurs idées sur dgp-net@groups.undp.org, le réseau de discussion électronique à l'usage des praticiens de la gouvernance démocratique du PNUD.

Acronymes et définitions

Genre

Les attributs sociaux associés au fait d'être homme ou femme et les relations entre les femmes, les hommes, les filles et les garçons, ainsi que par les relations entre les femmes et celles entre les hommes. Ces attributs et relations sont élaborées socialement et apprises par le biais de la socialisation. Elles sont spécifiques au contexte et à l'époque et changeantes. Le genre fait partie du contexte socioculturel plus large. D'autres critères importants pour l'analyse socioculturelle comprennent la classe, la race, le niveau de pauvreté, l'appartenance ethnique et l'âge (ONU/OSAGI, ND). Ce concept de genre comprend également les attentes quant aux caractéristiques, aptitudes et comportements escomptés des hommes et des femmes (féminité et masculinité). Le concept de genre, appliqué à l'analyse sociale, révèle comment la subordination des femmes (ou la domination des hommes) se construit socialement. Ainsi, la subordination peut changer ou disparaître. Elle n'est pas préétablie biologiquement ni fixée pour toujours (UNESCO, 2003).

Relations entre les sexes

Les relations sociales entre les hommes, les femmes, les filles et les garçons, qui définissent la distribution des pouvoirs entre les hommes, les femmes, les filles et les garçons et la façon dont ce pouvoir se traduit dans différentes situations dans la société. Les relations de genre varient en fonction des autres relations sociales, telles que la race, la classe, l'appartenance ethnique, etc. Elles auront des conséquences considérables sur la façon dont les individus, hommes ou femmes, appréhendent les processus et institutions tels que les procès et les tribunaux et sur la nature de leurs échanges avec les autres individus au sein de ces institutions.

Intégration du genre

« Le processus d'évaluation des conséquences pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie pour

faire des préoccupations et des expériences des hommes comme des femmes une partie intégrante de l'élaboration, de la mise en oeuvre, du contrôle et de l'évaluation des politiques et programmes dans tous les milieux politiques, économiques et sociétaux afin que les femmes et les hommes en bénéficient également et que les inégalités en soient absentes. L'objectif ultime de cette stratégie est de parvenir à l'égalité entre les sexes » (ONU/ECOSOC, 1997).

Egalité entre les sexes

Les droits, chances et devoirs égaux des femmes et des hommes et des garçons et des filles. L'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes deviendront identiques mais que les droits, devoirs et chances des femmes et des hommes ne dépendront pas de leur appartenance à un sexe ou à l'autre. L'égalité entre les sexes implique que les intérêts, besoins et priorités des hommes comme des femmes seront pris en compte, tout en reconnaissant la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes (ONU/OSAGI, ND).

SIGLES

BPCR	Bureau pour la Prévention des crises et le relèvement
BPD	Bureau des Politiques de Développement
CEDEF	Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des femmes
DEVAW	Déclaration sur l'Élimination de la Violence contre les femmes
GGD	Groupe de la Gouvernance démocratique
VS	Violence sexiste
HRBA	Approche (du développement) fondée sur les Droits humains
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONG	Organisations non gouvernementales
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
UNIFEM	Fonds de Développement des Nations Unies pour la Femme

L'équité entre les sexes

Le processus d'impartialité à l'égard des hommes et des femmes. Pour garantir l'équité, des mesures doivent souvent être mises en place pour compenser les déséquilibres historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes de fonctionner sur un pied d'égalité. L'équité est un moyen, l'égalité un résultat. (UNESCO, 2003).

Analyse de genre

La collecte et l'analyse d'informations ventilées par sexe. Les hommes et les femmes jouent des rôles différents dans les sociétés et les institutions, telles que les forces de police et les tribunaux. Ces rôles différents font que les femmes et les hommes ont des expériences, des connaissances, des talents et des besoins différents. L'analyse de genre étudie ces différences afin que les politiques, programmes et projets puissent identifier et répondre aux différents besoins des hommes et des femmes. L'analyse de genre facilite également l'utilisation stratégique des connaissances et compétences distinctes dont disposent les femmes et les hommes, ce qui peut améliorer grandement la durabilité à long terme des interventions (UNESCO, 2003).

La neutralité de genre

Une hypothèse selon laquelle les interventions en faveur du développement profitent aux hommes et aux femmes de manière égale, et qui entraîne un échec de l'analyse et des plans pour les relations sociales entre les hommes et les femmes et de la façon dont ces relations auront des conséquences sur la programmation.

Justice de genre

« La protection et la promotion des droits civiques, politiques, économiques et sociaux sur la base de l'égalité entre les sexes. Elle demande que l'on utilise une approche sexospécifique des droits eux-mêmes, ainsi qu'une évaluation des accès et obstacles à la jouissance de ces droits pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons et que l'on adopte des stratégies sensibles au genre pour les protéger et les promouvoir » (Spees, 2004). La majorité de l'agenda général pour une justice de genre ne rentre pas dans le cadre de la programmation « Accès à la Justice » du PNUD. Cependant, augmenter l'accès à la justice pour les femmes, que ce soit de manière officielle ou non, aide à éliminer les barrières économiques, politiques et sociales à la participation, comme il est stipulé dans l'agenda pour la justice de genre (UNIFEM & ILAC, 2004).

Violence sexiste (VS)

Terme générique pour désigner tout acte nocif perpétré à l'égard d'un individu contre sa volonté et fondé sur son identité socialement définie en tant qu'homme ou femme (ONU, 2005). L'Assemblée générale de l'ONU a défini la violence contre les femmes dans la Déclaration de 1993 sur l'Élimination de la violence à l'égard des femmes comme « tout acte de violence sexiste entraînant, ou pouvant entraîner, des dommages ou des souffrances physiques, sexuels ou psychologiques à l'égard femmes, y compris les menaces de tels actes, la coercition ou la privation arbitraire de liberté, qu'il soit perpétré en public ou en privé » (ONU, 1993).

« Le genre se définit par les attributs sociaux associés au fait d'être homme ou femme et par les relations entre les femmes, les hommes, les filles et les garçons, ainsi que les relations entre les femmes et celles entre les hommes. »


Introduction

Pendant la seconde moitié de 2005, le Groupe de la gouvernance démocratique (GGD) du Bureau des politiques de développement du PNUD a lancé un exercice de développement des compétences sur le genre pour son siège et son personnel de terrain afin de renforcer leur capacité à fournir des conseils de politiques et de programmes sensibles au genre. Cet exercice comprenait un examen des documents du GGD en août, une discussion électronique parmi les 1 300 membres du réseau sur la gouvernance démocratique en octobre, une journée d'apprentissage sur le genre lors de la retraite annuelle du GGD en novembre et une session sur le genre lors d'un cours pilote sur la gouvernance démocratique pour les Représentants résidents du PNUD et leurs adjoints en décembre.


Cette ressource a pour objectif de fournir quelque chose de plus consistant qu'une liste de pointage mais moins exigeant qu'un manuel de programme. Elle a été produite à l'attention des praticiens de la gouvernance démocratique très occupés qui, à un moment donné, devront s'informer sur le sujet ou s'inscrire à un atelier, mais qui ont besoin d'être au courant, dès maintenant, de certaines des principales questions de genre qu'ils devront prendre en compte dans le cadre de leurs services de conseil.

La Section 1 de ce document de référence fait le lien de manière explicite entre le travail sur le genre, les droits humains et le travail sur le domaine de la gouvernance. La Section 2 définit les responsabilités du personnel du PNUD afin d'intégrer l'égalité entre les sexes dans son travail. Les dernières sections 3, 4 et 5, présentent des résumés des points d'entrée pour l'intégration de l'égalité entre les sexes dans chaque groupe au sein du groupe de gouvernance. Ce document a été élaboré afin que la section sur chaque groupe puisse être utilisée de manière autonome sans faire référence au reste de l'ouvrage.





La gouvernance sensible au genre est la solution idoine tout en assurant également que les gouvernements fournissent des services faisant la promotion des droits humains des femmes comme des hommes.



Afin de garantir la facilité d'utilisation de ce document, quelques points généraux apparaissent dans plusieurs sections à la fois. Le document évite également les sigles et références dans la mesure du possible pour une plus grande facilité d'accès.

L'intégration d'une perspective sexospécifique et d'une analyse de genre ultérieure est un outil solide permettant aux praticiens de la gouvernance de comprendre et de répondre aux normes sociales, à la culture, aux croyances et autres facteurs normalement à l'écart des discussions techniques. Cependant, il existe encore des lacunes quant aux connaissances et au savoir-faire de fonds dans ces domaines. On espère que ce document de référence améliorera la compréhension dans les domaines suivants :

- Comment augmenter le nombre de femmes en politique ;
- Comment promouvoir la participation active des femmes à la fonction publique ;
- Comment garantir l'équité entre les sexes sur le lieu de travail ;
- Comment garantir que les programmes et services gouvernementaux répondent bien aux expériences sexospécifiques des femmes et des hommes ;
- Comment faire pour que les hommes et les femmes demandent des comptes aux gouvernements ;

- Comment mobiliser les groupes spéciaux et la société civile afin qu'ils surveillent le travail du gouvernement ;
- Comment évaluer les différentes conséquences et expériences que les politiques, programmes et initiatives ont sur les hommes, les femmes, les garçons et les filles ; et
- Comment collecter et gérer les bonnes informations et données.

La gouvernance sensible au genre est la solution idoine tout en assurant également que les gouvernements fournissent des services faisant la promotion des droits humains des femmes et des hommes. Ce qui est fondamental à cette approche, c'est le fait de reconnaître que la plupart des femmes démarrent encore à partir d'un point de départ différent et moins privilégié que les hommes.

Cette ressource s'appuie sur l'Approche du développement fondée sur les droits humains qui guide aujourd'hui le travail du système de développement de l'ONU. En adoptant cette approche, le travail sur l'autonomisation des femmes et sur l'égalité entre les sexes peut contribuer à la réalisation des droits et du développement humains de tous les individus.



L'intégration du genre et l'approche du développement fondée sur les droits humains

Que sont les droits humains ?

Les droits humains sont définis dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948. Ils ont été codifiés dans les conventions internationales qui établissent des normes minimales afin de respecter la dignité humaine, s'appuyant sur des valeurs existant dans diverses religions et philosophies. La plupart des gouvernements ont convenu que ces conventions constituent des normes objectives selon lesquelles ils peuvent être jugés. Les gouvernements donnent en effet à ces instruments force de loi au niveau national une fois signés et ratifiés. En d'autres termes, les droits humains ne sont pas seulement une bonne chose : dans de nombreux pays, ils représentent la loi.

Que sont les normes et principes des droits humains ?

Les experts ont élaboré plus à fond le contenu des normes des droits humains définis dans les conventions internationales. Les experts siègent au sein des comités qui surveillent la mise en œuvre par l'Etat des sept conventions clés. Ces comités s'appuient sur leur expérience pour faire des Commentaires généraux sur le contenu de droits spécifiques, tels que le droit de vote, le droit à une alimentation et à un logement adéquat. Les Commentaires généraux sont très utiles pour les praticiens du développement car les informations peuvent être utilisées pour élaborer des indicateurs de surveillance et d'évaluation par exemple, pour comprendre ce qu'est la norme pour le droit à

ENCADRE 1. LES PRINCIPES DES DROITS HUMAINS

- **Universalité et inaliénabilité** : tous les êtres humains disposent de tous les droits humains et ces droits sont inaliénables, sans exception.
- **Indivisibilité** : tous les droits humains ont un statut égal et ne sont pas classés par ordre d'importance.
- **Interdépendance et interrelation** : par exemple, la réalisation du droit à la santé peut dépendre de la réalisation du droit à l'éducation ou à l'information. Ceci se retrouve dans le travail même du PNUD en tant qu'agence multisectorielle.
- **Egalité et non discrimination** : tous les individus sont égaux et doivent pouvoir jouir de leurs droits humains sans discrimination. Comme le savent les praticiens du développement, parvenir à l'égalité demande parfois non seulement la non discrimination, mais également la discrimination positive ou l'action positive, par exemple en investissant dans les compétences et l'accès aux ressources de la part des femmes et des hommes marginalisés à cause de leurs sexe, race, religion ou d'autres formes de discrimination.
- **Participation et inclusion** : toutes les personnes et tous les peuples ont le droit à une participation active, libre et significative au développement. Pour que cette participation soit significative, il faut investir dans la capacité des femmes et des hommes à participer afin que leur voix soit entendue et écoutée.
- **Reddition de comptes et état de droit** : les Etats et autres agences responsables doivent respecter les normes inscrites dans les instruments sur les droits humains. Quand les Etats et autres agences responsables ne les respectent pas, les bénéficiaires (ou ayant droits) ont le droit de lancer des poursuites pour obtenir une réparation.

un logement décent et ensuite pour identifier où se trouve un pays ou une communauté donné par rapport à la norme. Quant aux principes des droits humains, les participants à la réunion de 2003, qui ont élaboré la Compréhension commune de l'ONU, ont convenu que six groupes de principes de droits humains étaient d'une importance particulière pour les programmes de développement (voir Encadré 1).

Qu'est-ce que l'approche de développement fondée sur les droits humains ?

En mai 2003, des représentants des agences de développement de l'ONU se sont réunis avec le Bureau du Haut Commissaire pour les Droits de l'Homme et des experts indépendants sur

les questions de droits humains pour discuter ce que signifie « l'aide au développement » à partir d'une perspective sur les droits humains. Ils ont adopté la compréhension commune de l'approche fondée sur les droits humains (HRBA) pour la Coopération au développement (voir Ressources pour le lien sur le texte intégral). Les trois points principaux peuvent être résumés comme suit :

1. Tous les programmes de développement doivent approfondir la réalisation des droits de la personne, qu'ils soient économiques, sociaux, civiques, politiques et culturels.
2. Les normes et principes sur les droits de la personne doivent guider tous les programmes de développement dans toutes les étapes, c.-à-d. pendant la conception, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation.
3. Les programmes doivent contribuer à développer la capacité des agences responsables à remplir leurs obligations et des bénéficiaires à faire valoir leurs droits. Les agences responsables sont la plupart du temps le gouvernement mais comprennent aussi les entreprises, les organisations de la société civile et les individus, par exemple, les obligations des parents envers leurs enfants. Les bénéficiaires, c.-à-d. les personnes revendiquant leurs droits, comprennent les individus, les communautés et les nations. Les peuples indigènes, par exemple, ont obtenu la reconnaissance des droits communautaires dans de nombreux pays.

Qu'est-ce que l'approche fondée sur les droits humains signifie pour l'égalité entre les sexes ?

L'approche fondée sur les droits humains offre un cadre cohérent pour l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les sexes. Son application comprend entre autres choses :

- Ventiler les données et l'analyse afin d'identifier les causes immédiates et sous-jacentes de la discrimination contre les femmes et les hommes, y compris la discrimination fondée sur le genre, l'appartenance ethnique, la religion, le lieu de résidence, le handicap et l'âge, et de traiter ces causes au sein des programmes de développement.
- Identifier les droits dont doivent bénéficier les groupes de femmes et d'hommes les

plus vulnérables et marginalisés, et les cibler dans les programmes d'intervention.

- Développer la capacité des groupes marginalisés à revendiquer leurs droits, ainsi que les compétences de ceux dont le travail est de faire respecter ces obligations, dans les Etats ayant ratifié la CEDEF (Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des femmes) et autres conventions.
- Rendre compte des compétences développées pour respecter et défendre les droits humains dans le cadre de la mesure des processus et résultats.

L'approche fondée sur les droits humains englobe l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les sexes. Néanmoins, un effort plus délibéré est nécessaire afin d'utiliser l'analyse de genre dans le cadre de cette approche pour mieux comprendre cette forme omniprésente de discrimination. Sans cet effort, les praticiens de la gouvernance risquent de négliger le volume des discriminations à l'égard des femmes et de ne pas appliquer les mesures nécessaires, ceci afin de garantir que les interventions de développement prévues ne perpétuent pas la discrimination à l'égard des femmes ou des hommes.

Que choisir : l'égalité entre les sexes ou l'autonomisation des femmes ?

Les deux à la fois. Le PNUD est impliqué dans la réalisation de deux objectifs distincts mais liés :

- **L'autonomisation des femmes** renforce la capacité des femmes à accéder de manière égale aux ressources et aux possibilités et permet de traiter le volume de discriminations à l'égard des femmes. L'engagement à l'échelle mondiale est basé sur les agendas d'action des quatre conférences mondiales sur les femmes (1975 Mexico, 1980 Copenhague, 1985 Nairobi, 1995 Beijing), et la CEDEF, adoptée en 1979 et signée et ratifiée depuis par 182 Etats.

- **L'égalité entre les sexes** garantit que les femmes comme les hommes ont un accès égal aux chances et aux ressources dans tous les domaines, afin que le travail de développement ne crée ni ne perpétue la discrimination. Pour parvenir à ce résultat, quand l'on pratique une intégration du genre, il faut reconnaître, analyser et traiter les différentes conséquences que les programmes ont sur les femmes et les hommes en tant que produit de leurs rôles sexospécifiques. Ces rôles sont élaborés socialement et peuvent changer avec le temps.

Pourquoi le PNUD poursuit-il ces objectifs ?

Dans le cadre du système de l'ONU, le PNUD défend la promotion de la réalisation des droits humains tels qu'ils sont définis dans la Déclaration universelle des Droits de l'Homme et dans la Charte de l'ONU. Ce mandat de l'ONU a été renouvelé dans les différentes réformes du Secrétaire Général depuis 1996. Le PNUD a également pour tâche d'être le défenseur des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). Le PNUD a commencé à travailler de manière délibérée à l'autonomisation des femmes à la fin des années 80, et à l'égalité entre les sexes dans les années 90, en reconnaissant que l'égalité entre les sexes est à la fois un moyen et une fin. L'égalité entre les sexes est le troisième des huit OMD et le PNUD considère l'Objectif N°3 comme un moyen et une fin pour parvenir à la réalisation de l'ensemble des objectifs. L'égalité entre les sexes a une valeur de développement intrinsèque en elle-même, mais contribuera également à réalisation des autres OMD.

Pourquoi y a-t-il eu un glissement du concept des « femmes » vers le concept de « genre » ?

Au début des années 70, les femmes dans le mouvement de développement demandaient la justice sociale et l'égalité politique pour les femmes, transformant radicalement la façon dont la communauté de développement considèrerait les femmes et entraînant des législations telles que la CEDEF afin de protéger les droits

Les droits humains ne sont pas seulement une bonne chose : dans de nombreux pays, ils représentent la loi.

« Les praticiens hommes et femmes soutiennent des initiatives importantes pour augmenter le nombre de femmes dans les élections, au parlement et dans la fonction publique. »

des femmes. Néanmoins, cette approche séparait trop souvent les programmes pour les femmes des programmes principaux qui impliquait les hommes, et augmentait par là même la marginalisation des femmes. Par ailleurs, elle négligeait les questions cruciales de pouvoir, de conflit et de relations qui sont à l'origine de la subordination des femmes. Le besoin de traiter ces facteurs et d'examiner le statut des femmes par rapport à celui des hommes a donné naissance à l'approche du « genre dans le cadre du développement » au début des années 90.

Les hommes et les femmes sont-ils responsables à part égale du travail envers l'égalité entre les sexes ?

Oui. Travailler à l'égalité entre les sexes commence en se posant la question suivante dans tous les domaines du développement : « Quelles conséquences différentes aura cette initiative de développement sur la situation des femmes, des hommes, des filles et des garçons ? » L'étape suivante est de chercher des réponses en s'appuyant sur l'expertise en genre interne ou externe. Par conséquent, les résultats doivent être pris en compte dans les objectifs de programme et les processus, ainsi que dans le contrôle et l'évaluation des interventions. La révision de 2005 du travail du Groupe sur la gouvernance démocratique du PNUD a montré que les praticiens hommes comme femmes soutenaient des initiatives importantes pour augmenter le nombre de femmes dans les élections, les parlements et la fonction publique. Elle a également expliqué qu'il y avait de plus en plus d'exemples de stratégies ayant remis en cause avec succès la discrimination sexiste, comprenant par le biais de l'analyse des budgets d'un point de vue sexospécifique l'étude des droits inégaux quant à la citoyenneté et à la propriété et l'élimination des obstacles à un accès égal à la justice. Cependant, le rapport a considéré que si

le genre n'était pas mentionné de manière spécifique dans la demande de conseil, ni les praticiens hommes ni les praticiens femmes n'abordaient les caractéristiques d'égalité entre les sexes dans le cadre des discussions sur les questions techniques comme la coordination de l'aide, l'emploi, la planification régionale, la surveillance budgétaire et les minorités.

Comment aborder la résistance aux actions en faveur de l'égalité entre les sexes ?

La résistance est naturelle. Les membres du personnel du PNUD, hommes comme femmes, sont et doivent être tenus pour responsables du fait de garantir que les programmes de développement assurent la promotion des droits humains des femmes et des hommes. Il existe encore une compréhension insuffisante et une résistance au besoin d'une analyse de genre et au fait de cibler des programmes fondés sur ces considérations. On trouve également de la résistance à l'utilisation des politiques d'action positive et des quotas. Ceci peut être traité partiellement ainsi :

- Produire des preuves solides de discrimination (que ce soit à l'égard des femmes ou des hommes) fondées sur des données ventilées et une analyse, à partir desquelles le PNUD pourra ensuite élaborer des objectifs de programme et des interventions.
- Faire la distinction entre l'égalité et l'équité. Donner une somme d'argent égale à un groupe de personnes quand il y a une histoire de discrimination à l'égard d'un sexe ou de l'autre due à leurs rôles sexospécifiques risque d'aider plus celles qui sont mieux équipées pour profiter de ces fonds et de continuer à exclure celles qui ne le sont pas. L'équité signifie donner plus de financements aux femmes ou aux hommes qui en ont besoin pour surmonter l'analphabétisme, le manque de compétences ou de crédit, parmi les facteurs contribuant à

la pauvreté, tenant ainsi compte des conséquences des discriminations passées.

- Le partage d'expériences de différents pays, régions et organisations sur la façon dont les mesures d'action positive et les quotas ont fait la promotion de l'équilibre et de l'équité entre les sexes. Si les quotas sont utilisés, il est important d'investir dans des campagnes de sensibilisation afin d'éviter les répercussions.
- Il faut souligner que le PNUD est un employeur qui tient compte de l'égalité des chances et a appliqué sans relâche l'équilibre sexospécifique au sein de l'organisation. Il a adopté une politique d'équilibre de genre dans sa gestion en 1995 et démontre les résultats de cette pratique dans ces recommandations de politiques récentes.
- Il faut utiliser le terme de manière appropriée : « genre » (ou « sexospécificité »), quand on fait référence à la façon dont les rôles socialement élaborés des femmes et des hommes se traduisent par des accès distincts au pouvoir et aux ressources ; et « autonomisation des femmes », quand on met l'accent sur la capacité des femmes à revendiquer leurs droits humains.
- Il faut reconnaître le rôle des hommes et leur besoin d'égalité entre les sexes.
- Il faut fournir une analyse de genre qui soit spécifique au domaine de travail de la Gouvernance démocratique.

Que faire si la résistance perdure ou s'il y a des tensions ou même des conflits ?

La promotion des droits humains, y compris ceux des femmes, remet en question les relations de pouvoir, qui a le contrôle des ressources et qui profite des bénéficiaires des allocations de ressources. L'égalité entre les sexes est un agenda radical qui vise à transformer le monde conventionnel plutôt qu'à traiter les problèmes des femmes et des hommes conventionnels se trouvant dans des situations de discrimination. Le travail sur l'égalité entre les sexes remet par ailleurs en question les hypothèses sur les rôles sexospécifiques que nous jouons en tant qu'individus et sociétés. Ensemble tous ces facteurs augmentent le potentiel de résistance et de conflit. Néanmoins, en même temps, les progrès envers la réalisation des droits humains et de l'égalité

entre les sexes aide en fait à empêcher ou à réduire les effets des conflits. Il faut investir dans la capacité du personnel du PNUD à mieux prévoir et gérer les tensions et conflits provenant de toutes les formes d'(in)égalité entre les sexes.

Qu'en est-il du personnel de projet et des consultants ?

Nul degré de sensibilité au genre de la part du personnel du PNUD ne sera suffisant pour le travail de l'organisation si les consultants et le personnel de projet eux-mêmes ne sont pas sensibles au genre. Le personnel du PNUD a la responsabilité de s'assurer que les considérations d'égalité entre les sexes sont incluses dans les mandats et les descriptifs de poste. Par ailleurs, il faut également demander au personnel de projet et aux consultants d'étudier l'un des dossiers d'apprentissage du PNUD sur l'égalité entre les sexes.

Est-il correct de formuler des projets à l'intention des femmes ?

Oui, tout à fait, si l'analyse de genre a déterminé que les femmes ont besoin d'un investissement spécifique dans le développement de leurs compétences afin de disposer de ou de revendiquer leurs droits humains, ou pour contribuer au développement humain.





Obligations et compétences du personnel du PNUD quant à l'égalité entre les sexes

En tant que fonctionnaires des Nations Unies, les membres du personnel du PNUD sont des agents responsables avec une responsabilité particulière pour soutenir les États et la société civile dans leurs efforts pour respecter, protéger, promouvoir et se conformer aux droits humains. Tous les membres du personnel du PNUD sont responsables de la promotion de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes. Pour que ceci devienne une réalité, votre direction doit fournir le soutien et les possibilités adéquats afin de développer

vos compétences dans ce domaine. C'est également la responsabilité de votre direction de vous tenir pour responsable de remplir cette obligation. Les moyens pratiques pour remplir vos obligations envers l'égalité entre les sexes comprennent :

- **Etre familier avec l'approche fondée sur les droits humains (HRBA) de la coopération au développement.** Participer à des cours de formation et lire les informations disponibles liées à la mise en œuvre de la HRBA.

- **Acquérir des compétences pratiques dans l'intégration du genre pour mieux gérer les résultats dans le domaine de l'égalité entre les sexes.** Les étapes initiales que vous pouvez entreprendre comprennent l'apprentissage de la manière d'analyser les projets et programmes selon une perspective de genre et de rédiger des termes de référence sensibles au genre pour les consultants. Une fois ces compétences acquises, vous serez mieux à même d'être exigeants auprès des consultants quant aux résultats sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes.
- **L'utilisation des outils et ressources disponibles pour l'intégration du genre.** Il faut investir dans vos propres compétences, ainsi que dans celles du personnel de projet, en utilisant les outils et ressources d'intégration du genre disponibles dans la programmation de la gouvernance, tels que les indicateurs sensibles au genre et en faveur des pauvres.
- **L'encouragement du personnel de projet et les consultants à acquérir des compétences d'analyse de genre et de HRBA.** Il faut rendre obligatoire pour tous les personnels de projet et les consultants à long terme l'obtention d'une accréditation par le biais des cours virtuels du PNUD sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes.
- **L'utilisation des preuves empiriques sur l'égalité entre les sexes dans votre travail.** Appuyez-vous sur les données ventilées par sexe et les études de genre dans les enquêtes que vous commanderez et quand vous fournirez des services de conseils. Ceci vous permettra de mieux répondre à la situation économique, sociale, culturelle, civique, politique et environnementale réelle dans un pays donné.
- **Appuyez-vous sur les experts du genre ou mettez cette expertise de genre à la disposition des activités de projets et des projets.** Assurez-vous que les profils des consultants comprennent une expertise en genre, ou dans le cas contraire, partagez des documents sur l'égalité entre les sexes avec l'équipe afin d'améliorer leur capacité à tenir compte des questions d'égalité entre les sexes ou de mener une analyse de genre.
- **Créez des réseaux et développez des relations avec les groupes d'intérêt sur les femmes, les experts du genre et les organisations gouvernementales travaillant sur l'égalité entre les sexes.** Quand vous planifierez une mission, assurez-vous que des réunions seront organisées avec les groupes et les individus travaillant sur l'égalité entre les sexes. Ces personnes sont les mieux placées pour vous donner, à vous ou à un consultant, une compréhension exhaustive du statut de la femme et des relations entre les sexes dans le pays en question.
- **Améliorez les compétences de gestion de conflit car elles sont liées aux débats sur l'égalité entre les sexes et les droits humains.** Renforcez votre propre capacité et celle de votre personnel de projet et de vos consultants à gérer les tensions et conflits qui pourraient naître suite aux efforts pour promouvoir les droits humains, y compris ceux des femmes. Reconnaissez que les progrès réalisés en faveur des droits humains et de la réparation pour les groupes marginalisés peuvent également aider à empêcher ou réduire les effets des conflits ultérieurs.
- **Participez aux discussions de politiques et aux opérations internes du PNUD.** Appliquez la responsabilité et la transparence internes propres au PNUD dans le cadre de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes, en soulevant les questions sur l'égalité entre les sexes dans les discussions ou révisions des politiques et dans d'autres domaines tels que le recrutement, la promotion et l'équilibre travail - vie personnelle.

« Tous les membres du personnel du PNUD sont en charge de la promotion de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes et sont tenus responsables de réaliser cette obligation. »



3

Groupe I : Encourager la participation intégratrice et l'équité entre les sexes

ENCADRE 2. RENFORCEMENT DES SYSTEMES ET PROCESSUS ELECTORAUX

Les élections sont un moyen pour les gens de choisir leurs représentants et leur gouvernement, et une façon de conférer une légitimité au système politique. La coopération au développement doit renforcer la capacité des :

- A. Organes électoraux, partis politiques et autres agences responsables à comprendre les causes de la discrimination, y compris le genre, la pauvreté, la race, l'appartenance ethnique, l'âge et le handicap, afin d'autonomiser les femmes et de promouvoir l'égalité entre les sexes par le biais des processus électoraux ; et
- B. Electeurs et candidats provenant des groupes exclus et vulnérables, qu'ils soient femmes ou hommes, à comprendre les causes de la discrimination, y compris la discrimination sexiste, afin qu'ils soient mieux équipés pour défendre les droits humains, l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les sexes.

Systemes et processus électoraux

A. RENFORCEMENT DE LA CAPACITE DES ORGANES ELECTORAUX, DES PARTIS POLITIQUES ET AUTRES AGENCES RESPONSABLES

Commissions et comités électoraux et autres organes

- Il faut fournir des connaissances et des informations aux organes électoraux sur le cadre des droits humains, y compris sur la CEDEF. Il faut souligner comment ces engagements doivent s'intégrer dans la législation nationale et les OMD.
- Il faut former les membres et le personnel des organes électoraux à l'analyse de genre afin de les aider à comprendre comment les rôles sexospécifiques façonnent le degré selon lequel les hommes et les femmes participent à et bénéficient de la vie socio-économique et de la politique.

- Il faut intégrer les considérations sur l'égalité entre les sexes et la formation sexospécifique dans les programmes de formation des travailleurs électoraux temporaires.
- Il faut diriger des recherches ou diffuser des données sur les questions d'égalité entre les sexes. Voici quelques idées initiales pour des projets de recherche utiles :
 - Une étude des facteurs améliorant la capacité des hommes et des femmes à se présenter aux élections ou à voter dans un pays donné. Ce type d'études pourrait inclure une description des facteurs gênant la participation des femmes comme les contraintes de temps, les restrictions à l'accès physique, l'analphabétisme, les migrations et les opinions traditionnelles ou stéréotypées des rôles sexospécifiques appropriés. Cependant, cette étude pourrait également suggérer des facteurs semblables ou différents qui ont des conséquences sur les expériences des hommes. Par exemple, le service militaire ou le chômage peuvent être abordés comme des facteurs qui façonnent la nature de la participation des hommes aux élections en tant qu'électeurs ou candidats.
 - Une étude sur les moyens par lesquels les élections locales offrent de meilleures possibilités pour les hommes et les femmes de se mobiliser sur des questions touchant directement leur vie quotidienne, y compris l'offre de services de santé, d'éducation, de logement ou autres services publics clés.
 - Une analyse du nombre et du niveau des personnels masculins et féminins dans les organes électoraux afin de garantir un équilibre de genre dans les nominations, la direction et le personnel. Il faut reconnaître que la sensibilité au genre n'est pas automatiquement garantie par l'augmentation du nombre de femmes. Le cas échéant, il faut former le personnel concerné à l'analyse de genre.

Systèmes électoraux

- Il faut s'assurer que l'égalité entre les sexes est prise en compte dans les débats concernant la réforme électorale. Par exemple, le pouvoir, la dynamique, la classe, la discrimination sexiste, la pauvreté, l'appartenance ethnique et la détention des ressources par l'élite ont tous des dimensions de genre qui ne doivent pas être ignorées.
- Il faut faire la promotion de systèmes électoraux qui défendent les principes du pluralisme et de l'intégration. Il est important que les systèmes électoraux représentent la variété des groupes qui composent chaque circonscription, tels que les femmes mais également les jeunes et les autres groupes marginalisés.

Partis politiques

- Il faut fournir des occasions pour que les partis politiques améliorent leur compréhension des cadres sur les droits humains et le droit international, y compris des engagements sur les droits humains dans leur propre pays.
- Il faut développer la capacité des partis politiques à analyser les questions à partir d'une perspective de genre. Ceci signifie leur enseigner comment les rôles de genre modèlent la façon dont les hommes et les femmes s'impliquent dans la vie socioéconomique et participent à la vie politique.
- Il faut soutenir et promouvoir l'utilisation de mesures positives tels que les quotas comme stratégie pour traiter la discrimination à l'égard des femmes. Il faut fournir des exemples de la façon dont les mesures positives ont été utilisées dans d'autres pays.
- Il faut encourager les chefs des partis politiques à offrir leur soutien aux membres et au personnel féminin à tous les niveaux de leurs organisations. Ceci pourrait inclure donner aux femmes des possibilités de développer leur compétences ou de participer à des cours de formation à l'attention des femmes.

Il est important que les systèmes électoraux représentent la variété des groupes qui composent chaque circonscription, tels que les femmes mais également les jeunes et les autres groupes marginalisés.

B. RENFORCER LA CAPACITE DES CITOYENS A PARTICIPER AUX ELECTIONS ET A LA REFORME ELECTORALE

- Il faut développer et soutenir les programmes d'éducation civique et électorale pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons comme une façon de promouvoir la compréhension des éléments suivants :
 - La législation internationale sur les droits humains et les obligations au niveau des pays, telles que celles de la CEDEF et par le biais des OMD ;
 - La façon dont les rôles sexospécifiques créent ou perpétuent la discrimination à l'égard des femmes et des hommes ; et
 - La façon dont fonctionne le système électoral et son potentiel pour changer la vie des individus.
- Il faut développer la capacité des organisations de la société civile, des associations professionnelles, des institutions universitaires, des groupes de défense des droits humains, des média et des organisations de femmes à s'assurer que les questions d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes soient bien à l'ordre du jour, et

ENCADRÉ 3. RENFORCEMENT DE LA GOUVERNANCE ELECTRONIQUE ET DE L'ACCES A L'INFORMATION

La gouvernance électronique regroupe l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) afin d'améliorer l'efficacité, la transparence et la reddition de comptes des gouvernements, ainsi que l'engagement et la participation citoyenne à la gouvernance démocratique. L'accès à l'information assure la promotion du droit à l'information ainsi qu'aux outils de communication permettant aux individus, en particulier aux pauvres et aux groupes défavorisés, de faire entendre leur voix et de participer aux processus démocratiques. La coopération de développement devrait :

- A. Renforcer la capacité des gouvernements, des grandes entreprises et des autres agences responsables à fournir des services efficaces, et équitables qui répondent aux expériences sexospécifiques des personnes, autonomisant les femmes et assurant la promotion de l'égalité entre les sexes ; et
- B. S'assurer que les bénéficiaires, en particulier les hommes et les femmes les plus pauvres et les plus marginalisés, disposent des compétences nécessaires pour demander des comptes aux gouvernements quant à l'accès égal à la santé, à l'éducation, au logement et aux autres services, et participer activement au dialogue et aux décisions sur les politiques et les questions les concernant.

à mieux comprendre les questions d'égalité entre les sexes qui peuvent apparaître pendant les processus électoraux.

- Il faut renforcer la capacité des groupes de femmes, des groupes de défense des droits humains et des autres organisations à surveiller les engagements des gouvernements quant à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes, tels que ceux soulignés dans les déclarations et conventions internationales, y compris la CEDEF et les OMD.
- Il faut fournir un soutien approprié aux femmes en général, ainsi qu'aux femmes et aux hommes des groupes marginalisés, afin qu'ils puissent être candidats aux élections.
- Il faut informer les femmes, ainsi que les femmes et les hommes des groupes marginalisés, sur la façon de faire du lobbying efficace auprès de leurs représentants sur une gamme de questions concernant les droits humains et l'égalité entre les sexes.
- Il faut constituer des réseaux avec les groupes de femmes et leurs alliés dans le monde politique afin de profiter et d'échanger les expériences dans les différents pays sur les questions telles que l'utilisation des quotas.

La gouvernance électronique et l'accès à l'information

A. RENFORCEMENT DE LA CAPACITE DES GOUVERNEMENTS, DES ENTREPRISES ET DES AUTRES AGENCES RESPONSABLES

Connectivité et accès

- Il faut fournir des connaissances et des informations aux dirigeants au sein des gouvernements et du secteur privé sur le cadre des droits humains, y compris sur la CEDEF. Il faut souligner comment ces engagements se retrouvent dans la législation nationale et les OMD.
- Il faut former les organes gouvernementaux et les entreprises travaillant dans les TIC à l'analyse de genre pour les aider à comprendre comment la connectivité et l'accès aux TIC ont le potentiel d'autonomiser certaines personnes mais d'en défavoriser d'autres. Par exemple, l'analphabétisme, l'âge, le statut économique, les contraintes professionnelles et l'accès à l'électricité décident de qui aura accès à quel type de TIC.

- Il faut élaborer des programmes en sachant que les hommes et les femmes auront accès à l'information par le biais des TIC de manière différente. Même si on met les TIC à la disposition du grand public et que les hommes vont sans doute pouvoir en bénéficier, les femmes qui sont encore les premières responsables de l'économie domestique risquent d'en être exclues. Il est nécessaire de rendre les TIC disponibles dans des lieux où les femmes se retrouvent, comme les écoles, les centres de soins, et par le biais des groupes communautaires, et d'organiser des cours de formation sur les TIC avec des horaires flexibles. Il est important également de promouvoir des TIC qui soient adaptés. Par exemple, choisir des TIC qui ne demandent pas un niveau d'alphabétisation élevé, comme les téléphones mobiles, est une stratégie qui répond bien aux besoins des femmes les plus pauvres.
- Il faut inclure les femmes dans les discussions sur les politiques liées au secteur des TIC. Il y a encore trop peu de femmes impliquées dans la prise de décision et la définition de stratégies dans le domaine des TIC.
- Il faut encourager les femmes à étudier les TIC. Il y a encore trop peu de femmes qui étudient les TIC au niveau de l'enseignement supérieur.
- Il faut collecter et utiliser des données ventilées par sexe sur l'utilisation, l'accès et la production de contenu des TIC pour accompagner les politiques sur les TIC et montrer leur impact différent sur les femmes et les hommes.
- Il faut soutenir les gouvernements afin qu'ils réalisent l'égalité entre les sexes dans les ressources humaines à tous les niveaux au sein des ministères de l'information, des télécommunications et des autres agences connexes. Il faut soutenir les efforts afin d'augmenter le nombre de femmes mais aussi le volume d'investissement pour faire du monde du travail un milieu sensible au genre.



Accès à l'information

- Il faut soutenir le développement et la mise en oeuvre des lois et politiques nationales sur le droit à l'information, avec des clauses particulières pour faciliter l'accès aux femmes et à ceux vivant dans la pauvreté. Certaines mesures pourraient inclure des exemptions de frais d'inscription ou des aides pour les femmes et hommes analphabètes.
- Il faut soutenir les gouvernements afin qu'ils fassent entrer en vigueur ces lois sur le droit à l'information, comme moyen de garantir que les femmes, les plus démunies et les autres groupes marginalisés aient accès aux informations gouvernementales.
- Il faut soutenir les gouvernements afin qu'ils soient plus sensibles aux demandes d'informations de la part de la société civile, y compris les groupes travaillant sur les droits humains et les droits des femmes.

Gouvernance électronique

- Il faut former les fonctionnaires à l'analyse de genre pour les aider à mieux comprendre les conséquences différentes des initiatives de gouvernance électronique sur les hommes et les femmes. Par exemple, une

« L'analphabétisme, l'âge, le statut économique, les contraintes professionnelles et l'accès à l'électricité décident de qui aura accès à quel type de TIC. »

« La gouvernance électronique est un outil de plaidoyer qui peut offrir l'accès à l'information sur les droits juridiques des femmes, faciliter l'accès au crédit et soutenir la formation continue. »

analyse de genre peut montrer que les femmes en général ont moins accès aux marchés, au crédit, à la technologie et aux réseaux d'affaires que les hommes, ou que les femmes et les hommes pauvres ont des besoins différents d'accès et de communication de l'information.

- Il faut s'assurer que les gouvernements disposent des données et compétences nécessaires pour gérer les services de gouvernance électronique d'un point de vue sexospécifique comme moyen de traiter les conséquences de l'alphabétisation, du coût, de la distance et des restrictions de mouvement qui pourraient limiter l'accès des hommes ou des femmes à ces services.

B. RENFORCEMENT DE L'ENGAGEMENT, DE LA PARTICIPATION ET DE LA MISE EN RESEAU DES CITOYENS

- Il faut informer les groupes de la société civile actifs dans les TIC et l'accès à l'information au sujet des obligations de leur pays en matière de droits humains, telles que celles de la CEDEF et des OMD.
- Il faut renforcer la capacité des groupes de la société civile, tels que les rédacteurs en chef, les journalistes (en particulier les femmes journalistes), les associations professionnelles, les institutions universitaires, les groupes de défense des droits humains et les organisations de femmes à conduire des analyses de genre afin qu'ils puissent les appliquer aux TIC et au droit d'accès à l'information de manière à promouvoir l'autonomisation des femmes et des chances égales pour les femmes et les hommes.
- Il faut sensibiliser les journalistes aux moyens de donner une voix aux femmes, par exemple en utilisant les Rapports sur les OMD et le Développement humain.
- Il faut fournir un soutien aux organisations de la société civile et aux média, en particu-

lier à ceux qui diffusent des émissions interactives en faveur des pauvres, afin de sensibiliser les femmes au droit à l'information et de fournir des informations accessibles et crédibles aux femmes.

- Il faut organiser des cours de formation sur les médias pour les organisations communautaires, en particulier les groupes de femmes, afin que ces derniers puissent faire entendre leur voix dans les débats de politique générale et promouvoir par le biais de diverses TIC les programmes traitant les besoins spécifiques des femmes et des autres groupes défavorisés.
- Il faut soutenir les groupes de femmes, les groupes sur les droits humains et les autres organisations afin qu'ils surveillent les engagements des gouvernements vis-à-vis l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les sexes conformément aux déclarations et conventions internationales telles que la CEDEF et les OMD.
- Il faut utiliser les réseaux de femmes et d'hommes existants et nouveaux pour avoir accès rapidement et analyser l'information, communiquer son point de vue aux décideurs, et mobiliser le soutien en faveur des droits humains. Par exemple, les TIC ont été utilisés par des réseaux de femmes pendant le Sommet du Millénaire en 2005 pour promouvoir l'égalité entre les sexes et les droits des femmes.
- Il faut utiliser la gouvernance électronique comme outil de plaidoirie pour fournir l'accès à l'information sur les droits juridiques des femmes, faciliter l'accès au crédit et soutenir la formation continue.
- Il faut évaluer les risques associés aux TIC et les possibilités qui existent pour que les TIC nuisent aux droits des femmes et aux droits humains en général. Par exemple, les TIC ont été utilisés pour faciliter le trafic humain et la propagation de la pornographie.



Groupe II : Renforcement des institutions gouvernementales sensibles

Développement parlementaire

A. RENFORCEMENT DE LA CAPACITE DES PARLEMENTAIRES A PROMOUVOIR L'EGALITE ENTRE LES SEXES

La fonction législative du parlement

- Il faut fournir des connaissances et des informations aux parlementaires et à leur personnel sur les cadres des droits humains, y compris sur la CEDEF. Il faut souligner comment ces engagements s'intègrent dans la législation nationale et les OMD.
- Il faut former les parlementaires et leur personnel à l'analyse de genre afin de les aider à reconnaître la discrimination de genre et à mieux comprendre comment les rôles sexospécifiques définissent le degré selon lequel les hommes et les femmes participent à et bénéficient de la vie socioéconomique et politique.
- Il faut fournir un soutien ciblé en développement de compétences aux commissions

parlementaires, selon le thème de leur travail. Par exemple, fournir des formations en compétences de budgétisation sexospé-

ENCADRE 4. RENFORCEMENT DES PARLEMENTS

Les parlements votent les lois, défendent les intérêts des différentes circonscriptions, définissent les priorités politiques et les allocations de ressources qui affectent directement la vie de la population et surveillent l'exécutif. La coopération au développement devrait :

- A. Renforcer la capacité des parlementaires, en tant que responsables, à protéger et promouvoir les droits humains, y compris les droits des femmes, afin d'autonomiser les femmes et de promouvoir l'égalité entre les sexes quand ils révisent la législation nationale et prennent des décisions sur les priorités de développement et les allocations de ressources ; et
- B. S'assurer que les citoyens et leurs organisations, en tant que bénéficiaires, ont les compétences nécessaires pour comprendre la discrimination sexiste et rendre le parlement responsable de l'élimination des inégalités et des progrès en faveur de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes.

La réforme législative est un élément clé pour encourager l'égalité entre les sexes, en particulier dans des domaines comme l'accès à la justice, la nationalité, l'emploi, la famille, les droits fonciers, la sécurité sociale et l'héritage.

cifique pour les commissions traitant des budgets. Il ne faut pas uniquement fournir des formations pour les commissions regroupant un grand nombre de femmes.

- Il faut soutenir le développement et la mise en œuvre de politiques par le biais des initiatives de réforme législative. La réforme législative est un élément clé pour encourager l'égalité entre les sexes, en particulier dans des domaines tels que l'accès à la justice, la nationalité, l'emploi, la famille, les droits fonciers, la sécurité sociale et l'héritage.
- Il faut garantir que les considérations sur l'égalité entre les sexes font partie intégrante des processus de paix et des transitions. Les questions particulières sur lesquelles mettre l'accent comprennent : la violence sexiste, le fait de garantir aux femmes leurs droits légaux à l'héritage et à la propriété, et de s'assurer que les organes spéciaux tels que les commissions sur la vérité et les tribunaux d'exception ont été fondés d'une manière sensible au genre.
- Il faut soutenir les parlements et les organes constitutionnels qui votent les lois électorales et qui contrôlent les partis politiques, le financement des campagnes et la législation connexe. Il faut fournir une gamme d'options pour les réformes électorales, la loi sur les partis et les projets de loi sur le financement des campagnes visant à améliorer la participation des femmes à la vie politique, telles que des mesures spéciales provisoires faisant la promotion de la parité entre les sexes.

Fonction de contrôle du parlement

- Il faut soutenir l'analyse de genre des budgets pour mieux permettre aux parlementaires et à leur personnel d'identifier les besoins

des hommes, des femmes, des garçons et des filles, et de définir si les causes de la discrimination sont traitées de manière adéquate par les allocations sociales et économiques.

- Il faut s'assurer que les parlementaires ont les données et compétences nécessaires pour surveiller et contrôler l'application par l'exécutif des lois particulièrement pertinentes pour l'égalité entre les sexes.
- Il faut encourager les parlementaires à conduire des révisions parlementaires du système judiciaire et des agences de justice civile et pénale, y compris des forces de sécurité, avec un accent particulier sur la compréhension et le fait de répondre aux obstacles sexospécifiques à la justice auxquels font face les hommes et les femmes pauvres.
- Il faut collecter et analyser les données sur le nombre et le niveau de personnel masculin et féminin au parlement. Il faut utiliser ces données pour suivre les changements dans la composition du personnel du parlement et identifier les obstacles au recrutement et à la promotion, tels que les stéréotypes sur le genre, ou encore l'absence d'environnement de travail sensible au genre.

La fonction de représentation du parlement

- Il faut encourager les parlementaires et leur personnel à travailler avec les organisations de la société civile, les groupes de femmes et les médias sur les questions d'égalité entre les sexes, en particulier en travaillant sur la budgétisation sexospécifique et le vote de lois concernant l'égalité entre les sexes.
- Il faut mettre en place ou renforcer les caucus de femmes ou de genre pour aider à mobiliser des alliances au sein du parle-

ment et avec la société civile pour une plus grande égalité entre les sexes.

- Il faut diriger des recherches et études sur l'égalité entre les sexes pour mieux comprendre les raisons de la faible participation politique des femmes aux niveaux national et local, et comparer ces résultats par rapport à l'échelle mondiale. Il faut utiliser les résultats de ces recherches pour piloter des initiatives ayant pour but de résoudre les inégalités de genre, telles que l'introduction de quotas.
- Il faut promouvoir la pratique visant à soutenir les partis politiques ayant une proportion élevée de femmes parmi les dirigeants et le personnel du parti. Une des façons de procéder est d'allouer plus de temps d'antenne aux partis ayant mis en place des quotas de femmes.
- Il faut aider les parlementaires à profiter des périodes de transition politique suivant un conflit ou une crise pour introduire des mécanismes officiels améliorant la participation des femmes, par exemple en rédigeant une nouvelle constitution, des lois sur les partis politiques et les règles régissant le parlement.
- Il faut fournir un soutien supplémentaire aux représentants femmes tel que des formations à la prise de parole en public et en leadership, et en réservant des places afin que des femmes puissent participer à ces formations, à des visites d'études et autres possibilités d'apprentissage et de développement de compétences.
- Il faut travailler avec l'institution du parlement pour s'assurer que ses politiques, procédures et règlements répondent aux besoins différents des hommes et des femmes et permettent aux membres femmes de participer pleinement aux commissions et aux débats pléniers. Les exemples dans ce domaine comprennent le fait de s'assurer que le parlement offre un salaire égal aux hommes et aux femmes, dispose d'installations égales pour les membres femmes comme hommes et que l'organisation des réunions n'exclue pas la participation des membres femmes.

B. RENFORCER LA CAPACITE DES CITOYENS À DEMANDER DES COMPTES AU PARLEMENT

- Il faut créer des possibilités qui encouragent les groupes de la société civile, les média et autres groupes extérieurs à interagir avec les représentants, ou avec l'institution du parlement, par le biais d'audiences publiques des commissions parlementaires.
- Il faut diffuser des informations auprès des organisations de la société civile sur les cadres des droits humains internationaux et régionaux, tels que la CEDEF, et sur la façon dont ils sont appliqués au niveau national.
- Il faut renforcer la capacité des groupes de la société civile tels que les associations professionnelles, les institutions universitaires, les groupes sur les droits humains, les média et les organisations de femmes à conduire des analyses de genre, afin de traiter les conséquences des projets de loi dans les domaines environnementaux, économiques, politiques, civiques, sociaux ou culturels sur les résultats quant à l'égalité entre les sexes.



- Il faut former les groupes de la société civile au fonctionnement du système parlementaire, et suggérer des façons d'impliquer les représentants afin de garantir que toutes les lois soient sensibles au genre.
- Il faut encourager la société civile à acquérir les compétences d'analyse des budgets d'un point de vue sexospécifique. Les résultats de l'analyse peuvent servir à appuyer les arguments pour la redéfinition des priorités et la réallocation de ressources, conformément aux engagements pris par le gouvernement quant à l'égalité entre les sexes.
- Il faut encourager les groupes de femmes et les organisations sur les droits humains à surveiller comment le parlement garantit les engagements pris par un gouvernement envers l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes conformément aux conventions et accords internationaux.
- Il faut donner aux groupes marginalisés et aux individus hommes et femmes les connaissances et compétences nécessaires pour défendre leurs droits. Ceci peut prendre la forme d'une mise en réseau entre les divers groupes et sujets pour créer une

masse critique en faveur de l'égalité entre les sexes capable d'influencer les parlements et candidats.

Accès à la justice et aux droits humains

A. RENFORCER LES COMPETENCES DES PERSONNELS DES SYSTEMES JUDICIAIRES

Protection, sensibilisation et conseil juridique

- Tous les responsables devraient avoir une connaissance approfondie du système international des droits humains, y compris de la CEDEF et des protocoles facultatifs et de la façon dont ceci se retrouve dans les règlements nationaux. Par ailleurs, ils devraient être au courant des engagements de leur pays envers les OMD.
- Les responsables doivent avoir la capacité de conduire une analyse de genre des lois, règles et règlements, afin de mieux comprendre leur impact sur les femmes et les hommes. Par exemple :
 - Les lois sur la nationalité peuvent parfois défavoriser les femmes, par exemple lorsque la loi contraint les femmes à passer leur nationalité à leurs époux et enfants, ou encore lorsque ces lois défavorisent les femmes, les hommes et les enfants par rapport à des droits fondamentaux comme l'accès à l'emploi, à l'éducation et à la santé.
 - Les codes pénaux offrent parfois une certaine impunité à la violence sexiste, par exemple en ce qui concerne les « crimes d'honneur » et le viol.
 - Quand les systèmes judiciaires de base sont reconstruits après un conflit, les violations des droits de la femme doivent être traitées et le personnel judiciaire formé pour poursuivre ces crimes.
 - La réforme de la loi centrée sur la libéralisation des marchés par le biais de la protection des droits de propriété et l'application des contrats risque de laisser de côté les femmes chefs d'entreprise car leurs entreprises se trouvent dans le secteur informel et elles n'ont bien souvent pas de titres de propriété ni d'accès au crédit.

ENCADRE 5. RENFORCEMENT L'ACCES A LA JUSTICE

La possibilité de réparation quand les droits ont été violés est un droit humain fondamental. Le fait de surmonter les obstacles que rencontrent les pauvres et les groupes défavorisés dans l'accès au système judiciaire encourage les droits humains et aide à réduire le potentiel de conflit au sein et entre les communautés. La coopération en faveur du développement devrait :

- A. Renforcer la capacité du parlement, des ministères des Affaires étrangères, du droit et de la justice, de l'appareil judiciaire, des écoles de droit, des associations de juristes, de la police, des institutions de défense des droits humains, des chefs et des médiateurs communautaires et d'autres responsables à comprendre et traiter les obstacles fondés sur le genre à l'accès à la justice, ceci afin d'autonomiser les femmes et de promouvoir l'égalité entre les sexes ; et
- B. S'assurer que les ONG, les médias et les organisations d'aide juridique ont les compétences nécessaires pour aider les bénéficiaires, femmes comme hommes, à revendiquer leurs droits et à travailler à l'égalité entre les sexes.

La réforme de la loi centrée sur la libéralisation des marchés par le biais de la protection des droits de propriété et de l'application des contrats risque de laisser de côté les femmes chefs d'entreprise.

- Il faut demander aux gouvernements d'harmoniser la législation nationale avec la CEDEF.
 - Les responsables doivent comprendre les obstacles à la justice auxquels doivent faire face les femmes et les hommes pauvres, et la façon dont le genre, le statut économique, la religion, le lieu de résidence et d'autres facteurs affectent les droits des différents groupes marginalisés. Par exemple :
 - Les femmes plus particulièrement souffrent d'analphabétisme, ne sont pas au courant de leurs droits légaux, sont victimes de restrictions de déplacements, ont moins accès aux ressources financières et sont plus à la merci de violences physiques.
 - Les hommes représentent la majorité de ceux risquant la détention sans procès, la torture et le service militaire forcé.
 - La difficulté de l'accès au système judiciaire officiel fait que les individus et les communautés se tournent vers des systèmes de justice informels et traditionnels, et les interventions devraient chercher à garantir que ceci n'est pas fait au détriment de la jouissance par les femmes de leurs droits humains.
- Arbitrage et exécution des jugements**
- L'investissement, que ce soit en temps de paix ou après une crise ou un conflit, devrait être dirigé vers :
 - La capacité du système judiciaire à appliquer les lois sur la violence sexuelle ;
 - La sensibilité au genre dans la composition des commissions sur la vérité, les tribunaux spéciaux, etc. ; et
 - La promotion de l'égalité entre les sexes dans l'application des lois nouvelles ou révisées traitant des droits de propriété et de succession, entre autres domaines.
 - Les responsables doivent comprendre et traiter le potentiel pour les élites, hommes et femmes, et même au sein des communautés les plus pauvres et marginalisées, d'accéder aux ressources réservées au développement, ce qui entraîne des conflits et des violations des droits qui nécessitent réparation.
 - Les institutions d'application des lois doivent être soutenues pour intégrer le genre dans les programmes de réforme de la police, y compris en ce qui concerne la prévention des crimes, les enquêtes, les opérations et poursuites, les ressources humaines et le contrôle. Les questions suivantes doivent être abordées :
 - L'impunité pour les crimes de violence conjugale, les viols, et autres agressions contre l'intégrité physique des femmes, y compris par des membres des forces de l'ordre ;
 - Le besoin de mise en place de services spéciaux traitant de violence conjugale, tels que des lignes téléphoniques d'urgence et des refuges ;
 - Mettre en œuvre une législation équilibrée en genre dans le domaine des droits de propriété et de succession, etc. ;
 - Trouver des moyens de combattre le trafic humain en protégeant les victimes, femmes ou hommes ; et
 - Identifier et empêcher les différents moyens par lesquels les droits des migrants, femmes et hommes, risquent d'être violés.
 - Il faut améliorer la collaboration entre les organismes chargés de l'application des lois et les autres ministères, tels que ceux des travaux publics et du transport, afin, par exemple, de rendre les lieux publics plus sûrs pour les femmes et les hommes en améliorant l'éclairage des rues et en fournissant un service de transport public sûr.

- Il faut réviser le nombre et les postes occupés par les femmes et les hommes dans les ministères de la justice, le système judiciaire, la police, les institutions de défense des droits humains et autres institutions responsables afin de garantir un équilibre de genre, tout en investissant dans le renforcement de la sensibilité en genre de l'ensemble du personnel.

B. RENFORCER LA CAPACITE DE SURVEILLANCE ET LA PRISE DE CONSCIENCE DE LA SOCIETE CIVILE

- Les bénéficiaires doivent être au courant du système international des droits humains, y compris de la CEDEF, et de la manière dont elle se retrouve dans les règlements nationaux, ainsi que des OMD.
- Il faut renforcer les compétences en analyse de genre de nombreux groupes, y compris : les organisations de la société civile offrant des services légaux et soutenant l'accès à la justice, les associations de juristes, les écoles

de droit, les associations de magistrates, les organisations de défense des droits humains et des droits de la femme, afin que leur travail traite (et ne perpétue pas) la discrimination fondée sur le genre.

- L'aide juridique et les ONG chiennes de garde, les groupes de femmes et d'autres organisations ont besoin d'aide afin de faire entendre la voix des exclus, et d'aider les femmes marginalisées ainsi que les femmes et les hommes les plus pauvres. Il faut par exemple :
 - Fournir aux personnes démunies l'accès à l'information sur leurs droits, y compris donner aux femmes des informations sur les questions clés affectant leur vie, telles que les lois sur la famille et la nationalité ;
 - Soutenir la capacité des femmes et des hommes à comprendre comment fonctionne le système et comment obtenir réparation par le biais des systèmes judiciaires officiels et informels ; et
 - Former le personnel des centres d'aide juridique pour répondre à la violence sexiste.
- Les organisations de défense des droits de la femme, des droits humains et autres devraient surveiller la discrimination à l'égard des femmes dans les domaines de la citoyenneté, la nationalité, les droits fonciers et de succession, et demander des comptes aux systèmes de justice civile et pénale.

ENCADRE 6. RENFORCEMENT DES GOUVERNEMENTS LOCAUX

La décentralisation est la restructuration de l'autorité entre les institutions gouvernementales aux niveaux national, régional et local. La gouvernance locale fait référence aux institutions, mécanismes et processus par le biais desquels les citoyens et les groupes les représentant peuvent exercer leurs droits et devoirs au niveau local. Le développement urbain et rural couvre les questions touchant les habitants des villes et villages, telles que le logement, l'emploi et les revenus ainsi que l'eau. La coopération en faveur du développement devrait renforcer les compétences des :

- A. Institutions gouvernementales nationales, régionales et locales, des chefs communautaires, des associations de gouvernement local et autres responsables à fournir des services publics et à promouvoir la participation citoyenne d'une manière qui touche les populations et communautés les plus pauvres et les plus défavorisées, qui autonomise les femmes et assure la promotion de l'égalité entre les sexes ; et
- B. Des femmes, des hommes et de leurs organisations à participer à la prise de décision sur les priorités de développement et la représentation et à demander des comptes au gouvernement dans le cadre du respect des obligations des droits humains d'une manière qui autonomise les femmes et assure la promotion de l'égalité entre les sexes.

Décentralisation, gouvernance locale et développement urbain et rural

A. RENFORCER LES COMPETENCES DES GOUVERNEMENTS NATIONAUX, REGIONAUX ET LOCAUX, DES CHEFS COMMUNAUTAIRES ET DES ASSOCIATIONS DE GOUVERNEMENT LOCAL

Décentralisation

- Les processus de politiques tels que les formules de compensation et les outils d'évaluation de l'impact des politiques doivent être pondérés de manière sexospécifique aux niveaux national et local afin d'évaluer les différentes conséquences de la décentralisation fiscale et de la taxation sur les femmes et les hommes.
- La décentralisation peut avoir un impact considérable sur les relations de pouvoir, ce



qui justifie le besoin d'identifier et de gérer les conflits potentiels et réels, en posant les questions suivantes :

- Qui dispose du pouvoir sur les ressources au sein du gouvernement, des communautés et du foyer ? Quel est le rôle des élites locales, et s'approprient-elles les ressources de développement réservées aux pauvres ?
- Comment la décentralisation des services va-t-elle affecter les femmes ? Comment va-t-elle affecter les femmes et les hommes faisant face à des discriminations dues à leur appartenance ethnique, religion, âge, handicap ou à d'autres facteurs ?
- La décentralisation va-t-elle augmenter la participation politique des femmes ? Va-t-elle augmenter l'implication des citoyens auprès du gouvernement ?
- Il faut renforcer la capacité des personnes impliquées dans l'élaboration des programmes de décentralisation fiscale afin d'inclure des indicateurs ventilés par sexe sur les normes des droits humains (telles que l'accès à la santé et à l'éducation) et

les principes (tels que la participation, la transparence et la reddition de comptes) afin de garantir que ces programmes tiennent compte des conséquences différentes pour les hommes et les femmes.

- Il est important d'investir dans la capacité des acteurs clés à mettre en place une budgétisation participative, y compris une budgétisation sexospécifique, afin que l'allocation de ressources soit sensible au genre au niveau sous-national.

Gouvernance locale et développement rural et urbain

- Le gouvernement local et les autres responsables doivent se familiariser avec le système des droits humains et les obligations de leur pays, y compris de la CEDEF, ainsi que de ses engagements envers les OMD.
- Les gouvernements locaux et les chefs communautaires doivent avoir la capacité de conduire des analyses de genre fondées sur des données probantes afin de comprendre les causes sexospécifiques de la discrimination, et d'agir pour répondre aux questions suivantes :

Il faut étudier l'équilibre de genre au sein des gouvernements locaux afin de promouvoir l'égalité, en gardant à l'esprit le besoin pour l'ensemble du personnel local d'être capable de faire une analyse de genre.

- Qui a accès aux ressources naturelles, aux droits fonciers et de propriété, au crédit, aux aides agricoles et aux autres ressources économiques ?
- La prestation de services est-elle sensible au genre ?
- Le gouvernement local devrait être capable de contrôler les dépenses pour voir si le financement public local soutient les services dont les femmes ont besoin, tels que les soins prénatals, ou ceux dans lesquels elles jouent le rôle principal, tels que l'approvisionnement en eau, ou encore ceux qui profitent aux hommes comme aux femmes, tels que le traitement des eaux usées et l'éclairage des rues.
- Il serait utile de soutenir les échanges d'expérience, au sein et entre les pays, sur les processus de gouvernement local ayant intégré les préoccupations sexospécifiques, y compris par la mise en place de quotas pour la participation des femmes au gouvernement local ; ceci permettrait d'illustrer la façon de parvenir à l'égalité entre les sexes au niveau local.
- L'équilibre de genre au sein des gouvernements locaux et autres organes gouvernementaux au niveau local devrait être étudié afin de promouvoir l'égalité, en gardant à l'esprit le besoin pour l'ensemble du personnel local d'être capable de conduire une analyse de genre, afin de pouvoir offrir un accès égal aux services et aux chances.
- Les organisations locales de la société civile, les associations professionnelles, les institutions universitaires, les groupes de défense des droits humains et les organisations de femmes ont besoin de compétences en matière d'analyse de genre afin de comprendre les questions suivantes :
- La façon dont les politiques de décentralisation et de gouvernance locale affectent l'autonomisation des femmes et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- Les obstacles pouvant exister à cause des représentations stéréotypées du rôle des femmes et une compréhension limitée de leur contribution économique ; ces obstacles comprennent l'accès inégal à l'éducation, à la santé, au crédit, au logement, à la propriété et à d'autres ressources.
- Les organisations locales, comme les conseils communautaires de développement rural, ont besoin d'une perspective sur le genre pour évaluer leur contribution à la participation égale des femmes aux processus de prise de décision et à l'accès aux ressources.
- Il faut lier les OMD au niveau local à l'égalité entre les sexes et fournir aux organisations de femmes et de défense des droits humains les outils nécessaires pour insister sur le genre dans les processus de planification locale et les budgets.
- La capacité des citoyens à une participation significative, y compris par le biais de candidats et d'électeurs aux élections locales, doit être renforcée pour mieux leur permettre de travailler avec les organisations de femmes, les groupes communautaires et les organisations de défense des pauvres et des exclus. Ensemble ils peuvent ainsi garantir un meilleur investissement dans les compétences organisationnelles, de direction, d'expression orale et de mise en réseau des candidats, en particulier des femmes.

B. RENFORCER LA CAPACITE DES CITOYENS A PARTICIPER A L'ELABORATION DES POLITIQUES ET A DEFENDRE LEURS DROITS

- Les groupes locaux et communautaires devraient se familiariser avec le système de défense des droits humains et les obligations de leur pays, y compris envers la CEDEF, et ses engagements envers les OMD.

- La capacité de contrôle des organisations de femmes et de défense des droits humains et autres doit être renforcée afin qu'elles puissent demander des comptes au gouvernement quant à ses engagements déclarés envers l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes conformément aux conventions internationales qu'il a signé, y compris mais pas exclusivement, la CEDEF, ainsi qu'envers les OMD, par exemple par le biais d'audits, d'initiatives de budgétisation sexospécifique, d'audiences publiques et autres méthodes.

Administration publique

A. RENFORCER LA CAPACITE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Réforme de la fonction publique, des mécanismes gouvernementaux, des recettes et des dépenses

- Les ministères et autres agences responsables doivent se familiariser avec le système de défenses des droits humains et les obligations de leur pays, y compris envers la CEDEF, ainsi qu'envers les OMD.
- Les fonctionnaires, femmes et hommes, doivent avoir la capacité de conduire des analyses de genre dans l'ensemble des institutions gouvernementales. Il est important de cibler les interventions afin que les organismes concernés comprennent et traitent les causes de discrimination fondées sur le genre. Par exemple, le personnel de la commission de recrutement (masculin et féminin) ne comprennent peut-être pas toujours comment l'accès à la terre et aux ressources affecte la composition sexospécifique de la main-d'œuvre, ou comment l'accès plus facile des hommes au capital pénalise la plupart des femmes à la tête de petites et moyennes entreprises.
- Avant de réformer la fonction publique, il serait utile d'évaluer les différents modèles de fonction publique du point de vue de l'autonomisation des femmes et de l'égalité entre les sexes, en se posant les questions suivantes :
 - Quelles traditions et quelles incitations ont donné les meilleurs résultats en matière d'ouverture des carrières de la fonction publique aux femmes, y compris un recrutement et des promotions plus rapides ?
 - Selon quelles traditions les gouvernements sont-ils plus disposés à demander un retour d'information de la part des citoyens, en particulier de la part des hommes et des femmes les plus défavorisés, et à traiter les citoyens comme des bénéficiaires plutôt que comme des « clients » ?
 - Quels systèmes encouragent les fonctionnaires à répondre aux organisations de la société civile, y compris sur des questions telles que le droit à l'information ou la réparation des injustices ?
 - Quels systèmes, et quelles incitations, facilitent-elles le recrutement sexospécifiquement le plus équilibré dans les zones éloignées et difficiles ?
- Les programmes de réforme de la fonction publique devraient :
 - Promouvoir l'équilibre de genre, l'égalité des salaires et de promotion, et traiter les stéréotypes de genre.
 - Il faut développer des institutions qui offrent un accès égal aux services pour les femmes et les hommes et visent les plus pauvres ainsi que les femmes et les hommes, les familles et les communautés les plus vulnérables.

ENCADRE 7. RENFORCEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE

La fonction publique fait référence aux politiques, procédures, systèmes, structures, personnel et autres ressources étatiques habilités à gérer les affaires du gouvernement exécutif et la prestation de services publics. La coopération en faveur du développement devrait renforcer les compétences des :

- Ministères, parlement, bureau du médiateur, commissions sur l'égalité, ministères ou départements de la femme, institutions d'intégrité nationale et autres agences responsables, à promouvoir les normes et principes sur les droits humains, à réaffirmer la foi des citoyens dans la légitimité de leurs institutions, à autonomiser les femmes et à promouvoir l'égalité entre les sexes ; et
- Individus hommes et femmes, organisations de la société civile et médias à surveiller la prestation de services publics équitables et responsables et à mobiliser les femmes et les hommes afin qu'ils défendent leurs droits, tout en autonomisant les femmes et en assurant la promotion de l'égalité entre les sexes.

- Il est vital de surveiller les conséquences des programmes de réforme de la fonction publique sur l'égalité entre les sexes, y compris les réductions de postes, la réforme des salaires, la gestion fondée sur les résultats, les mesures de performance, les systèmes d'incitations, le recrutement, la formation, la promotion, la soumission de rapports et les systèmes de reddition de compte.
- L'impact que ces nouveaux outils pour la fonction publique, tels que la gouvernance électronique, aura sur le genre devra être régulièrement contrôlé et évalué.
- Il faut investir pour donner aux gouvernements les moyens d'échanger leurs expériences dans les domaines de l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les sexes. Par exemple :
 - Un pays pourrait inclure le genre dans les cours de formation générale pour l'ensemble des fonctionnaires nouvellement recrutés, envoyer des formateurs suivre des cours à l'étranger afin d'étudier les questions relatives à la sexospécificité quand ces cours n'existent pas dans le pays en question.
 - Un autre pays a promu des femmes à des postes de direction élevés, a adapté les descriptions de poste et critères de sélection au genre, et a publiquement défendu l'égalité entre les sexes au plus haut niveau.
- La réforme des mécanismes gouvernementaux — règles, institutions et structure de l'administration — est l'occasion de :
 - Corriger les règles et procédures encore défavorables aux femmes, ainsi qu'à leurs époux et enfants, telles que les retraites, prestations de santé et allocations diverses.
 - Réviser les réglementations encore influencées par les normes sociales avançant que l'homme est le chef du foyer, même si la réalité économique change rapidement la réalité sociale dans de nombreux pays.
- Il faut renforcer les mécanismes nationaux en faveur des femmes afin d'améliorer la capacité nationale à remplir les obligations en ce qui concerne l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les sexes.
- Le bureau du médiateur, les auditeurs nationaux, les commissions sur l'emploi et autres organismes de reddition de comptes doivent avoir la capacité de surveiller comment les fonds à destination du développement public sont alloués et dépensés dans les efforts pour l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les sexes. Ils doivent également avoir la capacité de développer des politiques traitant la question du harcèlement sexuel.
- Les environnements de travail sensibles au genre et les systèmes favorables à la famille, surtout sous la forme d'installations de services de garde d'enfants, de congé parental et d'heures de travail flexibles font tous la promotion de l'égalité entre les sexes.

« Les environnements de travail sensibles au genre et les systèmes favorables à la famille, surtout sous la forme d'installations de services de garde d'enfants, de congé parental et d'heures de travail flexibles font tous la promotion de l'égalité entre les sexes. »



Groupe III : Intégration des principes de l'ONU dans la gouvernance démocratique

Anticorruption

- Le bureau du médiateur, les auditeurs et les autres institutions nationales en faveur de l'intégrité doivent se familiariser avec le système de défenses des droits humains et les obligations de leur pays, y compris envers la CEDEF, ainsi qu'envers les OMD.
- Les institutions nationales en faveur de l'intégrité doivent avoir la capacité de

ENCADRE 8. RENFORCEMENT DE LA TRANSPARENCE

La corruption est l'usage abusif d'un pouvoir ou d'une autorité public pour son propre bénéfice, par le biais de corruption de fonctionnaires, extorsion, trafic d'influence, népotisme ou détournement de fonds. La coopération en faveur du développement devrait renforcer la capacité du bureau du médiateur, des auditeurs et d'autres institutions nationales de protection de l'intégrité.

« De nombreuses organisations doivent avoir la capacité de faire des analyses de genre pour demander des comptes à leur gouvernement pour bénéficier de services efficaces, transparents et équitables. »

réaliser des analyses de genre, y compris des analyses de la façon dont la corruption peut avoir des conséquences différentes sur les femmes et les hommes. UNIFEM étudie le lien entre le genre et la corruption. Par exemple :

- Les femmes ont moins de chances de participer à la corruption quand, par exemple, elles ne font pas partie des réseaux d'affaires.
- L'impact de la corruption sur les femmes et les hommes peut varier en termes de types de ressources dont elles sont privées,

par exemple les femmes ne savent parfois pas qu'elles ont droit à des ressources provenant des programmes de développement.

- La monnaie d'échange de la corruption peut varier. Par exemple les femmes font parfois face à des avances sexuelles.

Capacité des citoyens à demander des comptes au gouvernement

- De nombreuses organisations de la société civile, associations professionnelles, institutions universitaires, groupes de défense des droits humains et organisations de femmes, doivent avoir la capacité de réaliser des analyses de genre pour demander des comptes à leur gouvernement pour bénéficier de services efficaces, transparents et équitables. Ils ont également besoin de compétences en analyse de genre pour soutenir les innovations dans la reddition de comptes telles que les budgets sensibles au genre, les exercices de budgétisation municipale participatifs et les commentaires ventilés par sexe sur les services urbains.
- Il faut renforcer la capacité des groupes de femmes, de défense des droits humains et autres à surveiller les engagements pris par le gouvernement envers l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes, y compris ceux de la CEDEF et des OMD.



Ressources

- Byanyima, Winnie. *Strengthening Parliamentary Governance through Gender Budgeting: the Experience of Three African Countries*, présenté lors de la conférence Policy Dialogue on Legislative Development, Bruxelles, du 20 au 22 novembre 2002. http://www.undp.org/governance/eventsites/policy_dialogue/10_Gender_budgetByanyimina.doc
- CIDA. *A Toolkit for MAINSTREAMING Gender Equality: Environment, Peace & Unity, Poverty Reduction, Participatory Governance*. Programme de soutien aux gouvernements locaux Philippines-Canada, CIDA: Canada, 2003. <http://www.lgsp.org.ph/pdf/CCT%20Tools.pdf>
- Groupe de soutien international. Leçons apprises sur l'équité de genre. Projet PAR, Ministère de l'Agriculture, Vietnam. <http://www.isgmard.org.vn/Information%20Service/News/newsDetail.asp?id=286>
- KIT (The Royal Tropical Institute). *Gender, citizenship and governance: A global source book*. KIT: Pays-Bas, 2004. http://www.kit.nl/development/html/publications_db.asp?TheQuery=GEN
- Nussbaum, Martha. *Gender and Governance: An Introduction*, PNUD, 2003. <http://data.undp.org.in/hdrc/GndrInitv/Essays%20on%20Gender%20and%20Governance.pdf>
- SNV (Organisation des Pays-Bas pour le développement). *Handbook for Gender and Local Governance*. SNV: Pays-Bas, 2001. http://www.snvworld.org/cds/rglgp/Handbook%20LGP/Chapter%203/Manual_gender_and_LGP.doc
- Oxfam. *Gender Equality and Men: Learning from Practice*. Oxfam: RU, 2004. http://www.oxfam.org.uk/what_we_do/issues/gender/gem/
- Spees, Pam. *Gender Justice and Accountability in Peace Support Operations*. International Alert. Londres. Février 2004. http://www.international-alert.org/our_work/themes/gender_peace_support.php
- Comité permanent inter-agences de l'ONU. *Guidelines on the Prevention of Gender-Based Violence in Humanitarian Settings*, ONU, New York, 2005. http://www.womenwarpeace.org/issues/violence/GBV_Guidelines_English.pdf
- ONU. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* (1979). <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
- ONU. *United Nations 2005 World Summit Outcomes: Gains on Gender Equality*. Groupe de contrôle sur le genre du Sommet mondial, 2005. <http://www.beijingandbeyond.org/FinalSummitReportBack.html>
- ONU. *Women & Elections. Guide to promoting the participation of women in elections*. Bureau du Conseiller spécial de l'ONU sur les questions de genre et la promotion de la femme (OSAGI): New York: 2005. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/index.html#pub>
- ONU. *Enhancing Women's Full Participation in Electoral Processes in Post-Conflict Countries. A Compilation of Selected Online Resources*. ONU - Bureau du Conseiller spécial de l'ONU sur les questions de genre et la promotion de la femme (OSAGI): New York, 2004. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/feature/postconflict/index.htm>
- ONU. *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes A/RES/48/104*. 1993. <http://www1.umn.edu/humanrts/instree/e4devw.htm>
- ONU/ECOSOC. 52e Session d'ECOSOC (Conseil économique et social), 1997. <http://www.un.org/womenwatch/asp/user/list.asp?ParentID=10314>
- ONU/OSAGI. Concepts and Definitions (n.d.) (site Web. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>)
- UNDG. *The Human Rights-Based Approach to Development Cooperation - Towards a Common Understanding Among UN Agencies*. UNDG, 2003. <http://www.undg.org/index.cfm?P=221>
- PNUD. *UNDP Gender Resource Kit*. www.undp.org/gender
- PNUD. *UNDP Gender and Diversity Scorecard*. http://www.undp.org/women/undp_hiring.shtml
- PNUD. *Gender-sensitive and pro-poor governance indicators*. Centre sur la gouvernance, Oslo, PNUD. <http://www.undp.org/governance/docs/Gender-Pub-GenderIndicators.pdf> et <http://www.undp.org/oslocentre/docs05/cross/Workshop%20report.pdf>

- PNUD. *Gender Equality and Justice Programming: Equitable Access to Justice for Women* (produit par Sarah Douglas). Dans la série *Primers in Gender and Democratic Governance Series*, No. 2. Groupe sur la gouvernance démocratique, Bureau des politiques de développement : New York, 2007.
- PNUD. *Gender Responsive E-Governance: Exploring the Transformative Potential* (produit par Nadia Hijab et Raul Zambrano). Dans la série *Primers in Gender and Democratic Governance*, No.4 (avant-projet de mai 2006)
- PNUD. *A Guide to Measuring the Impact of Right to Information Programmes*, Note de conseils pratiques, PNUD : Oslo, 2006. <http://www.undp.org/oslocentre/>
- PNUD. *Indicators for Human Rights-Based Approaches to Development in UNDP Programming: A Users' Guide*. Oslo Centre sur la Gouvernance, PNUD. Mars 2006. <http://www.undp.org/oslocentre/docs06/HRBA%20indicators%20guide.pdf>
- PNUD. *Gender Mainstreaming in Parliament: International Good Practices*, dans *Project Technical Series: Parliamentary Affairs*. PNUD : Vietnam, 2006. http://www.undp.org.vn/projects/vie02007/Downloads/Gender_19_1_06.pdf
- PNUD. *En Route to Equality: A Gender Review of National MDG Reports*. Bureau des politiques de développement, PNUD : New York. 2005. <http://www.undp.org/gender/>
- PNUD. *Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook*. PNUD : Bratislava, 2005. http://gender.undp.sk/index.cfm?target=documentView&document_id=356&country_id
- PNUD. *Gender Responsive Budgeting: A Manual for Trainers*. PNUD : Bratislava, 2005 http://gender.undp.sk/files/docs/Gender_Budgeting_Manual_EN2.pdf
- PNUD. *Drafting Gender Aware Legislation: A Handbook*, PNUD : Bratislava, 2005. http://gender.undp.sk/index.cfm?target=documentView&document_id=373&country_id=
- PNUD. *Transforming the Mainstream: Gender at UNDP*. PNUD, ONU, UNIFEM : New York. 2003 <http://www.iknowpolitics.org/en/node/131>.
- PNUD. *Men, Masculinities and Development: Broadening Our Work towards Gender Equality*. Série de monographies du Programme Genre et Développement, Numéro 10. PNUD : New York, 2000. http://www.undp.org/gender/resources/mono_list.htm
- PNUD ECIS/UNIFEM. *Bridging Gender Digital Divide, A Report on Gender and ICT in ECIS*. PNUD ECIS/UNIFEM, 2004. http://web.undp.sk/uploads/Gender%20and%20ICT%20reg_rep_eng.pdf
- PNUD, IPU, Institut de la Banque mondiale, UNIFEM. *Parliament, the Budget and Gender*, PNUD et. al, 2004. http://www.undp.org/governance/docs/ParlGuide_parlbudgen.pdf; see also http://www.idrc.ca/gender-budgets/ev-66798-201-1-DO_TOPIC.html
- UNESCO. *UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework (GMIF) for 2002-2007*. UNESCO, Section Femmes et Égalité entre les sexes : Paris, 2003. <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001318/131854e.pdf>
- UNIFEM et Consortium international pour l'aide juridique (ILAC). *Report of the Conference on Gender Justice in Post-Conflict Situations*. (S/2004/862). New York. 2004. <http://www.womenwarpeace.org/issues/justice/docs/conferencereport.pdf>
- UNIFEM. Note de concept d'UNIFEM, *Gender, Corruption, and Reports to Fight Corruption: A Proposal for a Commissioned Review*, note non publiée, 20 mars 2006.



PHOTOS

Couverture : Une communauté se réunit pour voter en Angola (illustration à partir d'une photo d'Anders Gunartz, PNUD).

Page 2 : Des femmes font la queue pour voter en Afghanistan (Marie Frechon, PNUD)

Page 5 : Deux femmes croates du village de Drnis demandent à des officiers de la Force de police civile des Nations Unies (CIVPOL) s'ils peuvent les aider à contacter des membres de leur famille dans la ville portuaire de Split (John Isaac, photo de l'ONU)

Page 7 : Groupe communautaire à Nhanpfluine, au Mozambique (Eric Miller – Banque mondiale)

Page 11 : Homme donnant à manger à un enfant au Maroc (Julio Etchart – Banque mondiale)

Page 12 : Participants à la Tribune, une conférence non gouvernementale en parallèle à la Conférence mondiale officielle sponsorisée par l'ONU sur l'Année internationale de la Femme à Mexico, en 1975 (B. Lane, photo de l'ONU)

Page 14 : Une électricienne se présente au bureau de vote avant de voter au deuxième tour des élections présidentielle et provinciale à Bunia, Ituri, en République démocratique du Congo (Marine Perret – photo de l'ONU)

Page 17 : Une femme vietnamienne aux dents noircies à la manière traditionnelle parle sur son téléphone portable à Saigon (Tran Thi Hoa – Banque mondiale)

Page 19 : Le parlement du Timor oriental en séance (PNUD Timor oriental)

Page 21 : La Mission de l'ONU au Burundi honore les soldats de la paix sud-africains, en particulier la capitaine Angela Koesnel, infirmière avec le contingent sud-africain de maintien de la paix au Burundi. Elle a fait partie des soldats de la paix sud-africains décorés à la fin de leur mission auprès de l'opération de l'ONU au Burundi (Marine Perret – photo de l'ONU)

Page 25 : Séminaire sur le rôle des femmes dans la société au Centre des femmes de Dushanbe, au Tadjikistan (Gennadiy Ratushenko – Banque mondiale)

Page 29 : Un tribunal tribal près d'Ulundi (Afrique du Sud) essaye de résoudre les problèmes de pénurie alimentaire (Trevor Samson – Banque mondiale)

Page 30 : Femme bolivienne et son enfant (PNUD)

« La réforme législative est un élément clé pour encourager l'égalité entre les sexes, en particulier dans des domaines comme l'accès à la justice, la nationalité, l'emploi, la famille, les droits fonciers, la sécurité sociale et l'héritage. »



DOCUMENTS DE REFERENCE SUR LE GENRE ET LA GOUVERNANCE DEMOCRATIQUE
Points d'entrée rapides sur l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les sexes
dans les groupes de gouvernance démocratique



Programme des Nations Unies pour le développement
304, 45ème Rue Est, FF 6ème étage
New York, NY 10017
Tel: (+1) 212 906 5368
Fax: (+1) 212 906 6057
www.undp.org/women