


# **JOURNÉE THÉMATIQUE: L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA COMIFAC**

**Pour une stratégie  
genre au cœur de  
l'action de la  
COMIFAC...**



# **SESSION INTRODUCTIVE**

**Les engagements et  
les acquis de la  
COMIFAC en matière  
de genre**



# SESSION INTRODUCTIVE

Pourquoi l'égalité entre les femmes et les hommes (EFH) est importante et de quoi parle-t-on?

# POURQUOI EST-CE IMPORTANT?

S'il existe de multiples formes d'inégalités dans le monde, l'inégalité entre les femmes et les hommes demeure la plus répandue.

Elle marque les relations sociales et économiques de toutes les sociétés et représente un défi à l'échelle de la planète.

# DU POINT DE VUE DU DÉVELOPPEMENT : consensus

- Ce consensus s'est cristallisé en 2000 dans les ODM par un engagement spécifique de 189 chefs d'États à «**promouvoir l'égalité entre les sexes et le renforcement du pouvoir des femmes**» (objectif 3)
- La Banque Mondiale : « L'égalité entre les hommes et les femmes est un **objectif de développement fondamental** en soi. Elle est aussi un **atout pour l'économie**. Une plus grande parité hommes-femmes peut accroître la productivité, faire bénéficier la génération suivante de meilleures conditions de vie associées au développement et rendre les institutions plus représentatives. » Rapport du développement dans le monde, 2012

# DU POINT DE VUE DES DROITS HUMAINS

Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ... » (art 1)

« ... sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue... » (art 2)

Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948

# L'ÉFH/GENRE: DE QUOI PARLE-T-ON?

## Se fonde sur des principes de droits humains

- Principe de non discrimination
- Les droits s'appliquent à tous les êtres humains sans exception
- Implique l'égalité des chances, l'égalité des résultats et l'égalité dans la prise de décision

## L'égalité entre les femmes et les hommes vise:

- La **pleine participation** aux prises de décisions
- La réalisation de **tous les droits humains**
- La **réduction des inégalités** dans l'accès et le contrôle sur les ressources et les bénéfices entre les femmes et les hommes, les filles et garçons

**Nous parlons du principe fondamental d'inclusion**

# SEXE

- Biologique

On naît femme ou homme

- Universel
- Ne change pas avec le temps

# GENRE

- Construction sociale, culturelle des rôles et responsabilités féminines et masculines

On apprend à se comporter en femme ou en homme tel que prescrit par la société

- Les rôles et responsabilités varient selon les cultures
- Les rôles et responsabilités peuvent changer avec le temps



# LE GENRE

Le "genre" est un des facteurs de différenciation au sein de la société. Les autres facteurs incluent :

- Race et ethnicité
- Classe et caste
- Religion
- Âge
- Éducation
- Urbain / rural, ETC

Le genre est un facteur TRANSVERSAL qui recoupe tous les autres facteurs

# ÉGALITÉ ET ÉQUITÉ

- **L'Égalité** : signifie l'égalité en droit de TOUTE PERSONNE (les F et les H) devant la loi et dans la société. Droits inscrits dans les instruments internationaux, ratifiés par les États et les pays de la région: implique pour chacun-e des devoirs (H et F)
- **L'Équité** : réfère au fait que TOUTE PERSONNE (les F et les H) doit être traitée de façon juste et profiter de chances égales pour des résultats équitables. L'équité contribue à l'égalité

# L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES/ GENRE

## Signifie

- que les femmes et les hommes jouissent du même statut et des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits humains

## Ne signifie pas

- que les femmes deviennent identiques aux hommes
- qu'un seul chemin qui mène à l'égalité entre les femmes et les hommes
- que les différences biologiques et rôles sociaux peuvent justifier l'inégalité de traitement

# ENJEUX GENRE ET FORESTERIE

- Les femmes constituent **un important capital humain** du secteur agro-forestier, mais sont absentes des sphères de décision.
- L'enjeu pour les femmes n'est pas tant le non accès aux ressources mais **l'absence de possession /contrôle / retombées** de ces ressources.
- **L'inégalité salariale** et **l'accès inégal** aux opportunités d'emploi contribuent dramatiquement à la pauvreté des ménages.
- La **division du travail** ne favorise pas l'autonomisation des femmes.

# LES FEMMES SONT DE PUISSANTES AGENTES DE CHANGEMENT ...

- Les populations, et les femmes en particulier, ont acquis une connaissance étendue de leur environnement et les processus écologiques.
- Plusieurs exemples témoignent en faveur des initiatives et mesures proactives menées par les femmes pour agir et améliorer leur condition et celle de leur communauté dans la foresterie .
- Mentionnons le mouvement de la Ceinture verte (Kenya).



# : METTEZ VOS LUNETTES GENRE: 5 CLÉS A RETENIR/SUIVRE

- **Participation active** F / H dans les processus : avec prise de parole et capacité d'influence
- **Représentation équitable, effective** dans les instances
- **Renforcement des capacités des F et des H** dans les activités pour favoriser l'égalité et l'équité
- **Accès et contrôle équitable** au niveau des ressources et bénéfiques des interventions (qualité des services de santé adaptés, formation, information, etc.)
- Un environnement favorable et des **institutions sensibles au genre** → **VOYONS DE PLUS PRÈS**

# **L'INTÉGRATION DE L'EFH DANS UNE INSTITUTION COMME LA COMIFAC:**

**Quelles implications?**



# POURQUOI INTÉGRER LE GENRE ?

- Les institutions **intègrent les normes et les règles** qui régissent les sociétés.
- Elles tendent à **reproduire les inégalités** existant dans leur environnement, dont les inégalités de genre.
- Si nous voulons des résultats EFH, il faut que les institutions **soient parties prenantes**.
- En conséquence, il faut **appuyer/renforcer les organisations** à intégrer le genre/EFH à tous les niveaux de leur structure → **en fin de course, des résultats probants pour les femmes, les familles, les communautés...**



# INTÉGRER LE GENRE ...

- **Signifie intégrer le genre dans:**

- Les politiques;
- L'identification, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes de développement;
- La gestion administrative, financière, communicationnelle de l'institution, ainsi que dans toutes autres pratiques et initiatives internes liées aux membres et partenaires.

## C'est...

- Intégrer l'égalité et l'équité à tous les niveaux de l'organisation.
- Réorganiser, améliorer, développer et évaluer les processus décisionnels dans les politiques et les secteurs d'activités d'une organisation.

# ELLE IMPLIQUE...

Une capacité, un effort **d'analyse selon le genre** permettant d'identifier les besoins, les intérêts et les effets différenciés des informations, des analyses et de politiques sur les hommes et les femmes, les filles et les garçons.

**La clé** : les données désagrégées par sexe.

Il ne s'agit pas de créer un corpus de données sur les femmes parallèle ou séparé mais de prendre en compte les facteurs qui affectent différemment les rapports de genre

# ELLE IMPLIQUE ENCORE...

- ✓ L'intégration **transversale** de la perspective du genre dans tous les sujets d'ordre général afin d'identifier les besoins, les intérêts et les effets des actions sur les femmes et sur les hommes
- ✓ L'intégration **des besoins et intérêts spécifiques** des femmes et des hommes afin de favoriser leur participation pleine et entière
  - **Deux dimensions inter reliées**

# LE CADRE DE RÉFÉRENCE : 4 domaines essentiels

## LA VOLONTÉ POLITIQUE

Se constate quand il y a un **engagement** à promouvoir l'EFH au plus haut niveau de l'organisation, quand le personnel a du temps et des ressources financières, et quand des **mécanismes institutionnels** sont mis en

place .

## L'IMPUTABILITÉ

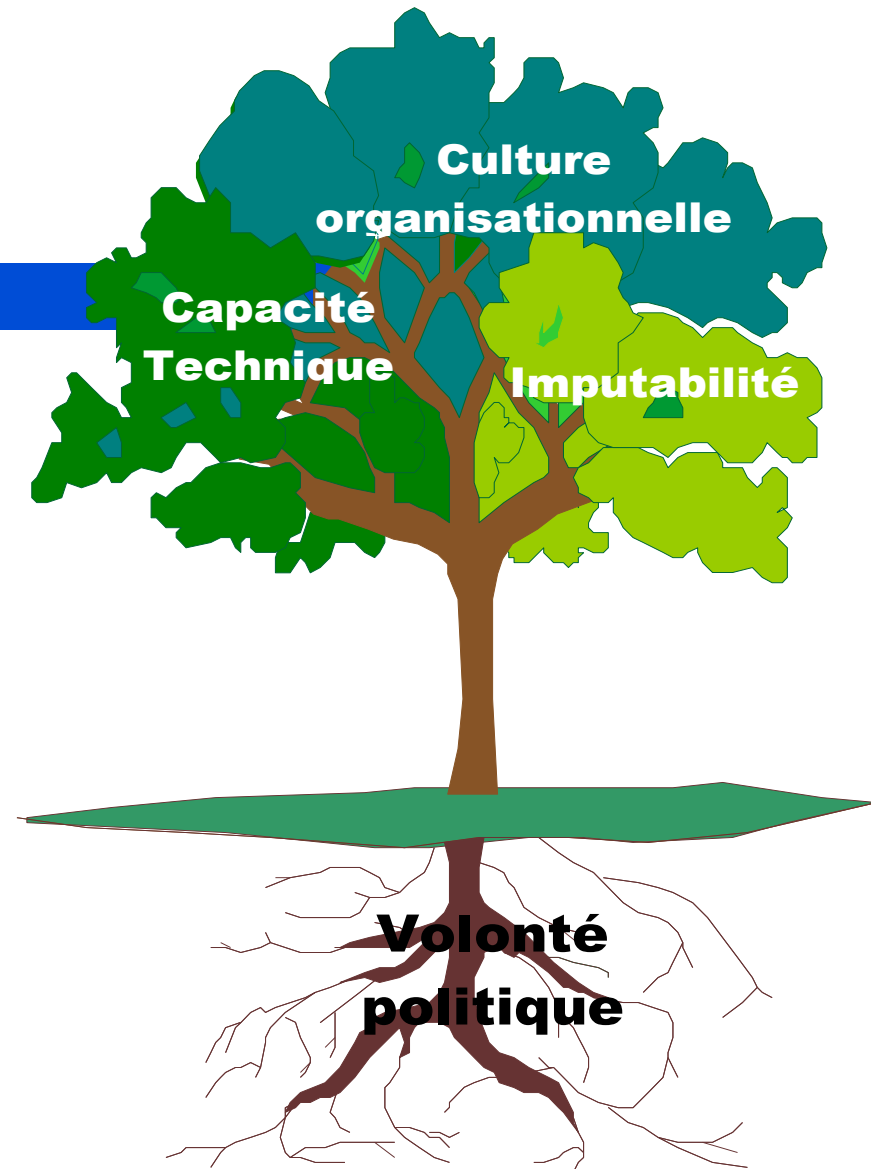
Ces engagements et mécanismes exigent une **responsabilisation**. Chacun-e a un rôle à jouer  
C'est un engagement et non pas seulement une suggestion...!

## LA CAPACITÉ TECHNIQUE EN EFH

Cette capacité peut s'observer quand le personnel a accès à de l'information pertinente, **a les connaissances** nécessaires pour **réaliser des analyses planifier et gérer** les ressources humaine en tenant compte des enjeux de genre.

## CULTURE ORGANISATIONNELLE

Elle se traduit par des mécanismes et des **pratiques** qui promeuvent l'EFH dans l'organisation.



**Ces 4 domaines  
essentiels doivent  
influencer :**

## **La programmation**

Conception et planification

Mise en oeuvre

Expertise technique

Suivi et évaluation

Partenaires

## **Structure organisationnelle**

Politique EFH

Ressources humaines

Communications

Ressources financières

Culture organisationnelle

# L'INTÉGRATION DU GENRE ET LE PLAN DE CONVERGENCE

- Le PC se situe **au niveau de la programmation** de la COMIFAC, mais une stratégie genre agit à la fois sur la programmation et sur l'organisation et ses mécanismes de mise en œuvre.
- L'intégration du genre doit AUSSI se traduire dans les **pratiques professionnelles individuelles**.
- Le PC est **une pièce maitresse** de l'intégration du genre mais non l'unique.

# AVANTAGES DE L'INTÉGRATION DU GENRE...

- Amélioration qualitative des politiques et des programmes
- Plus grande efficacité des mesures de gestion
- Renforcement des modèles participatifs
- Niche potentielle pour du soutien financier
- Amélioration de l'image de l'organisation dans le pays ou dans la sous-région

## MAIS : RAPPEL

- Ce n'est pas qu'une question de nombre et d'augmentation du nombre de femmes dans les postes de décisions
- L'EFH ne concerne pas uniquement les femmes
- Si ce n'est pas porté par l'ensemble du personnel, et au plus haut niveau de l'institution, l'intégration de l'EFH reste une volonté inachevée


# QUEL RÔLE POUR LES DIRIGEANTS-ES?

- Démontrer la volonté et l'engagement
- Mettre en place des mécanismes institutionnels et dédier les ressource nécessaires
- Assurer un suivi rigoureux et une pérennité
- Développer une structure de responsabilisation



# QUEL RÔLE POUR UNE STRATÉGIE GENRE DANS UNE INSTITUTION RÉGIONALE ?

*Au-delà des engagements/intentions, elle permet  
d'opérationnaliser les intentions :*

- **GUIDER:** quant aux choix stratégiques et priorités EFH  
(programmation et structure)  fournir des critères de décision
- **DÉFINIR :** les résultats EFH recherchés collectivement entre les acteurs ET mobiliser collectivement les membres et les partenaires
- **AGIR EN CONCERTATION:** coordonner les efforts des différentes parties de l'institution et ses partenaires dans l'action
- **DONNER** de la cohérence (en lien avec la mission, la volonté et la capacité des partenaires) et assurer un suivi structuré



**FIN**

Ceci, Mars 2013

