



Euro-Mediterranean Human Rights Network
Réseau Euro-méditerranéen des droits de l'Homme
الشبكة الأوروبية-المتوسطية لحقوق الإنسان

Audit Genre

Réseau Euro-Méditerranéen des droits de l'Homme

Période de l'audit

Mars-avril 2015

Consultante engagée pour l'Audit Genre

Olga Ege

TABLE DES MATIÈRES

NOTE DE SYNTHÈSE	1
INTRODUCTION	5
Les avantages et l'importance de l'intégration de la dimension genre	6
Méthodologie	6
PRINCIPAUX RÉSULTATS	9
Le cadre politique et social	10
Fonctionnement des organisations dans ce cadre	11
Trouver des solutions	13
Défis organisationnels	14
Culture et comportements organisationnels	14
Accent sur la parité	15
Ressources et compétences	16
De l'apprentissage individuel à l'apprentissage organisationnel	17
Défis liés aux programmes	17
Planification et mise en œuvre des programmes	17
La participation des hommes	18
Interconnexion	18
Ventilation des données	19
Bonnes pratiques	20
Efforts en matière de plaidoyer	21
Législation	21
Formation et développement d'outils	22
Changements organisationnels	22
La politique de genre du REMDH	23
Besoins des organisations et soutien du REMDH	23
Défis liés aux inégalités de genre dans le cadre politique et social	24
CONCLUSION	27
RECOMMANDATIONS	28
ANNEXES	32
Annexe 1: Termes de référence	32
Annexe 2: Liste d'organisations participantes	37
Annexe 3: Questionnaire genre	38

NOTE DE SYNTHÈSE

Depuis 2004, le Réseau euro-méditerranéen des droits humains œuvre de façon proactive pour la promotion des droits des femmes et de l'égalité des genres dans la région euro-méditerranéenne, ainsi qu'auprès de ses membres, à savoir plus de 80 organisations de défense des droits humains. Le présent audit Genre se concentre sur les efforts de sensibilisation à l'égalité des genres et d'intégration de la dimension genre au sein de 29 organisations membres du REMDH. Il y aborde les principaux défis, les bonnes pratiques et les besoins de ces organisations dans ce contexte.

L'audit Genre a été réalisé sous forme d'une étude documentaire, dont l'analyse des 29 questionnaires reçus de la part des organisations membres participantes en constitue l'épine dorsale.

Défis

Il est positif de constater que bon nombre des organisations membres ont activement travaillé à l'amélioration de la situation des femmes, tant au sein de leurs structures organisationnelles que de leurs programmes. De plus, les organisations comprennent les éléments qui se cachent derrière les défis liés au genre et les raisons de l'absence d'égalité de genre dans le cadre social et politique, bien que leur vision de ces problématiques au sein de leur propre organisation soit moins élaborée. La consultante a trouvé que la majorité des organisations participantes omettent de mener une réflexion sur leurs propres pratiques organisationnelles. Ces organisations manquent donc l'occasion de réfléchir sur leurs forces et leurs faiblesses quant à leurs engagements en faveur de l'égalité des genres. En outre, les initiatives d'intégration de la dimension genre de la majorité des organisations portent davantage sur l'aboutissement à un équilibre entre les sexes que sur l'identification des causes structurelles de l'inégalité des genres. Nombre d'entre elles voient l'égalité des genres comme un problème propre aux femmes et non comme une problématique qui concerne à la fois les hommes et les femmes. Certaines organisations estiment dès lors qu'elles n'ont pas besoin de travailler sur les problématiques liées au genre ou à l'intégration de la dimension genre simplement parce qu'elles travaillent avec des femmes.

L'absence de moyens financiers et de capacités techniques semble entraver l'intégration de la dimension genre au niveau organisationnel et des programmes. Un engagement en faveur de l'égalité des genres nécessite des ressources et la volonté d'adopter une telle approche, ce qui doit avant tout venir de la direction des organisations.

Bonnes pratiques

Les bonnes pratiques partagées dans le cadre des questionnaires étaient souvent liées à des thèmes spécifiques ou à des interventions ciblées. Le partage des bonnes pratiques issues d'autres organisations membres fait partie des propositions le plus souvent soumises par les membres, quant à la manière dont le REMDH pourrait contribuer à leurs efforts d'intégration de la dimension genre.

Besoins

Les organisations interrogées ont fait part de nombreuses suggestions pertinentes. Le fait que le REMDH soit un réseau et les avantages que cette structure comporte sont soulignés par plusieurs organisations. De manière générale, les organisations semblent souhaiter tirer davantage parti de ce réseau composé d'organisations aux valeurs similaires. Beaucoup souhaiteraient voir le REMDH comme un pôle de connaissances et une structure en mesure de jeter des ponts entre ses différents membres : un réseau où il serait possible d'obtenir une expertise sur les différents thèmes liés aux droits humains et une entité qui relierait ses organisations et les individus qui les composent afin de renforcer leurs capacités. Les organisations ont également exprimé un certain intérêt pour des formations liées à la question du genre, ainsi que pour des programmes de mentorat. Certaines organisations ont souligné que le REMDH devait renforcer ses structures de travail existantes, telles que le groupe de travail Genre et les points de contact Genre, ainsi que tirer davantage parti du matériel à disposition, à savoir ici le kit de référence pour l'intégration du genre.

La politique de genre du REMDH

Il s'avère que la grande majorité des organisations participantes ne sont pas au fait de leurs obligations en vertu de la politique de genre du REMDH, ainsi que des possibilités et des implications qui en découlent. La consultante estime qu'il est important que toutes les organisations membres connaissent la politique de genre du REMDH.

Recommandations

[Au REMDH :](#)

- **Le REMDH devrait mettre à jour et réviser sa politique de genre**
L'orientation et l'implication du personnel, des partenaires et des organisations membres concernés devraient faire suite à la mise à jour.
- **Le REMDH devrait communiquer plus clairement ses attentes en matière d'intégration de la dimension genre dans le travail des organisations membres.**

Les organisations membres devraient être conscientes de ce qui est attendu d'elles, mais également des possibilités pour renforcer leurs activités liées au genre.

- **Devenir un pôle de ressources sur le genre**

Certaines organisations souhaitent, et ont clairement besoin de, partager des bonnes pratiques et de tirer des enseignements des activités des autres organisations du Réseau sur les questions liées au genre. Le REMDH pourrait jouer un rôle plus actif dans le partage de ces connaissances, sans doute par le biais des points de contact Genre (PCG) nommés au sein de chacun des groupes de travail du REMDH.

- **S'appuyer sur les ressources existantes**

Le REMDH devrait renforcer ses structures de travail, telles que le groupe de travail Genre (GTG) et les PCG. Ces derniers ont besoin d'une attention particulière et d'être renouvelés, tandis que le rôle du GTG doit être clarifié en ce qui concerne les efforts du Réseau en faveur de l'intégration de la dimension genre.

- **Offrir une formation ciblée sur les questions de genre**

Une formation générale sur les questions liées au genre est nécessaire dans les organisations membres et il convient de mettre l'accent sur les droits des femmes et des hommes mais également sur la manière de dépasser la question de l'égalité des genres.

- **L'intégration de la dimension genre devrait être renforcée dans le travail des groupes de travail thématiques et de solidarité du REMDH.**

Chaque groupe devrait procéder à une analyse fondée sur le genre dans la planification et la mise en œuvre de leurs activités, en accordant une attention particulière à la façon de recueillir les données ainsi qu'au type de données recueillies lors de leur travail de documentation de violations des droits humains.

- **Travailler avec les organisations qui ont exprimé le besoin et le souhait d'améliorer l'intégration de la dimension genre et l'égalité des genres dans leurs activités.**

Il existe de nombreuses manières d'y parvenir : la direction des organisations doit toutefois être d'accord et prévoir les ressources nécessaires.

- **Encourager les organisations membres à formuler des politiques sur le genre**
Ceci pourrait-être fait dans le cadre de la correspondance régulière avec les organisations membres, ainsi que via les PCG et les réunions des groupes de travail du REMDH.
- **Continuer à surveiller son propre travail avec l'intégration de la dimension genre** par voie d'audits réguliers.

Aux organisations membres :

- **Effectuer une analyse fondée sur le genre**
La plupart des organisations membres pourraient tirer parti d'une analyse fondée sur le genre, ce qui leur permettrait de mieux intégrer la dimension genre dans leurs activités et de renforcer l'égalité des genres.
- **Collecter et utiliser des données ventilées¹ sur les questions liées au genre**
Il s'agit d'un défi qui nécessite beaucoup de ressources, mais les données ventilées permettent aux organisations de lutter contre certaines formes de violations des droits humains auxquelles elles sont confrontées dans leur travail.
- **Participation active des hommes en faveur de l'égalité des genres**
Pour lutter contre le déséquilibre entre les deux sexes, les hommes et les femmes doivent apporter leur contribution.
- **Formuler des politiques de genre**
Ceci peut clarifier les engagements de l'organisation en matière d'intégration de la dimension genre et aider le personnel et la direction de l'organisation à se les approprier.
- **Les responsabilités concernant la réalisation des objectifs en matière d'égalité de genre devraient être explicites dans les descriptions d'emploi de l'ensemble du personnel.**
Cela permettrait d'accroître de manière significative les chances que les questions liées à l'égalité de genre soient abordées de manière adéquate.

¹ Les données ventilées sont des données collectées et analysées séparément sur les hommes et les femmes. Les données ventilées sont nécessaire pour comprendre les rôles et les responsabilités, l'accès aux services, le niveau d'éducation, etc. des hommes et des femmes respectivement, et sont essentielles pour l'analyse des motifs de discrimination et d'inégalité.

INTRODUCTION

Depuis 2004, le Réseau euro-méditerranéen des droits de l'Homme œuvre de façon proactive en faveur de la promotion des droits des femmes et de l'égalité de genre dans la région euro-méditerranéenne, ainsi qu'auprès de ses membres, à savoir plus de 80 organisations de défense des droits humains.

L'une des manières d'aboutir à l'égalité des genres est l'intégration de la dimension genre². Le REMDH a adopté une politique de genre (PG) qui précise ses engagements à cet égard. Deux audits Genre ont été réalisés, en 2008 et en 2012, et en octobre 2010, un sous-comité du groupe de travail Genre (GTG) a été nommé pour travailler à l'intégration de la dimension genre (IDG) dans le Réseau au nom du groupe. En 2014, un membre du GTG a préparé une vue d'ensemble des résultats obtenus, des forces et des faiblesses du travail du REMDH en faveur de l'intégration de la dimension genre de 2006 à 2013. Les audits Genre et la vue d'ensemble arrivent à la conclusion que si la dimension de genre est relativement bien intégrée dans les structures du REMDH (statuts, règlements, organes exécutifs et groupes de travail), il existe toujours des lacunes à l'égard de la sensibilisation à l'égalité des genres et des efforts en faveur de l'intégration de la dimension genre au sein des organisations membres.

Le présent audit Genre se concentrera donc sur la sensibilisation à l'égalité des genres et les efforts d'intégration de la dimension genre parmi les membres du REMDH et non sur l'intégration de la dimension genre au sein du REMDH (ce qui était le cas des précédents audits).

La finalité du présent audit est de :

- Fournir au REMDH un aperçu des besoins, des capacités, des réalisations et des défis de ses organisations membres en égard à l'intégration de la dimension genre.
- Recueillir des informations et des bonnes pratiques auprès des membres, afin de découvrir les efforts déjà consentis en faveur de l'IDG et formuler des recommandations sur la manière de tirer parti de ces bonnes pratiques.

² Selon la définition des Nations Unies, l'intégration de la dimension genre: [...] c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes, de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. » (rapport du Conseil économique et social, 1997)

- Présenter une proposition quant à la manière dont le REMDH pourrait aider ses membres à répondre à leurs besoins et à relever les défis auxquels ils sont confrontés dans l'intégration de la dimension genre.
- Préparer le terrain pour l'élaboration d'une stratégie du REMDH sur l'IDG, afin de mettre en œuvre la politique de genre (et l'IDG au sein des membres du REMDH et des OSC de manière générale).

Pour une description détaillée de la finalité, des objectifs et de la méthodologie de l'audit Genre, voir les termes de référence (TdR) à l'annexe 1.

Les avantages et l'importance de l'intégration de la dimension genre

Pourquoi l'intégration de la dimension genre est-elle importante pour les organisations de droits humains et quels en sont les avantages? Tout d'abord, comme indiqué ci-dessus, il est important de souligner que l'intégration de la dimension genre n'est pas une fin en soi. C'est plutôt un moyen d'atteindre l'égalité des sexes. Ainsi, l'intégration de la dimension genre est importante pour les organisations de droits humains car elle rend l'égalité des sexes visible dans la lutte générale pour les droits humains et met en évidence le fait que les droits des femmes sont des droits humains. En outre, elle aide les organisations de droits humains à aborder et prendre en compte la question de la diversité. Enfin, elle contribue également à rendre le travail des organisations plus efficaces en veillant à la pleine utilisation de leurs ressources et de leurs capacités humaines. Dans l'ensemble, l'intégration de la dimension genre est donc une question de justice sociale et de démocratie, et elle permet d'assurer un développement humain équitable et durable.

Méthodologie

L'audit Genre a été mené par la consultante sur les questions de genre Olga Ege et il a pris la forme d'une étude documentaire. La consultante a utilisé les méthodes suivantes pour atteindre les objectifs des TdR de l'audit Genre :

- L'analyse des 29 questionnaires recueillis lors d'une enquête réalisée auprès de 60 des organisations membres du REMDH³. Le questionnaire de l'enquête a été élaboré par la chargée de programme Genre, en collaboration et en consultation avec le GTG. L'enquête a été lancée et les questionnaires distribués via les

³ Les questionnaires ont été distribués à travers des groupes de travail du REMDH dans lesquels 60 des 80 organisations membres sont représentés. Les 20 organisations membres restants qui ne sont représentés dans aucun groupe de travail n'ont pas participé à l'enquête.

groupes de travail du REMDH par le point de contact Genre (PCG) au sein de chaque groupe. Les questionnaires complétés ont été recueillis en collaboration avec les PCG, la chargée de programme Genre et la stagiaire Genre. La chargée de programme et la stagiaire Genre se sont chargées du suivi de l'enquête en procédant à une série d'entretiens par Skype et par téléphone.

- L'étude d'une série de documents du REMDH, tels que des documents de travail internes, la vue d'ensemble des activités sur le genre, la politique de genre, les précédents audits Genre, le kit de référence pour l'intégration du genre, etc.
- Des consultations avec le personnel du REMDH basé à Copenhague, dont la chargée de programme Genre et la directrice de programmes.
- L'étude d'une série de rapports et d'articles relatifs à l'égalité des genres et à l'intégration de la dimension genre dans la région euro-méditerranéenne.

Approche

La consultante comprend que l'égalité des genres fait partie intégrante d'une approche fondée sur les droits, pour laquelle l'imputabilité, la non-discrimination et l'égalité constituent des piliers essentiels.

Le genre est une construction culturelle et sociale ; les normes et les attentes sociales peuvent donner lieu à une discrimination fondée sur le genre. Les femmes et les filles en particulier ont des difficultés à faire respecter leurs droits de manière égale et demeurent touchées de manière disproportionnée par la pauvreté, la discrimination et la marginalisation. Dans le même temps, les femmes et les filles disposent de ressources et d'un potentiel qui ne sont pas toujours utilisés. Les hommes et les garçons éprouvent également des besoins distincts en matière de genre et il est vital que les hommes participent eux aussi à la transformation des relations hommes-femmes. Les hommes et les femmes doivent participer à la résolution des problèmes liés à l'inégalité de genre. Le genre doit être considéré dans le cadre des autres inégalités, telles que celles fondées sur l'âge, le handicap ou l'ethnie.

Limitations de l'audit

L'audit Genre repose sur une étude documentaire. Les 29 questionnaires constituent le fondement de l'analyse. Aucune recherche de terrain n'a été réalisée et la consultante ne s'est donc pas rendue auprès des organisations membres et n'a pas assisté à la réalisation de leurs projets. Le personnel, les partenaires ou les bénéficiaires des membres du REMDH et de leurs projets n'ont pas été consultés, afin d'évaluer correctement les défis rencontrés par les différentes organisations dans le domaine de l'intégration de la dimension genre et de l'égalité des genres.

Il s'est avéré très difficile de recueillir des données auprès des membres. D'importants efforts ont été déployés pour la diffusion et la collecte des questionnaires, ainsi que pour les entretiens de suivi. Malheureusement, certaines organisations interrogées sont restées sommaires dans leurs réponses et n'ont pas fourni beaucoup d'informations pouvant faire l'objet d'une analyse.

L'audit Genre ne constitue pas une évaluation des activités des 29 organisations dans le domaine du genre. Le présent audit reflète les principaux défis, besoins et réalisations des organisations membres et met en exergue certains domaines clés où les organisations participantes pourraient promouvoir davantage l'égalité des genres dans leur travail.

Il est évident que les 29 organisations ne sont pas identiques : elles travaillent dans des pays différents, ont des objectifs et des besoins distincts et les défis auxquels elles sont confrontées varient. Aucune conclusion, aucun défi et aucune recommandation ne peut s'appliquer à toutes les organisations, mais la consultante espère que les conclusions et recommandations du présent audit seront utiles pour l'ensemble des organisations membres du REMDH.

Les organisations participantes

Vingt-neuf organisations ont répondu au questionnaire. (Voir l'annexe 2 pour la liste des 29 organisations et l'annexe 3 pour le questionnaire utilisé.) Sur ces 29 organisations, deux sont des membres régionaux et deux sont des membres associés. Treize organisations sont basées dans des pays du sud et de l'est de la Méditerranée⁴, tandis que 12 organisations sont situées en Europe. La majorité des organisations interrogées (12) sont des ONG spécialisées (réfugiés, torture, migrants), neuf organisations sont des organisations de droits humains généralistes et deux sont des instituts de recherche. Trois organisations féministes ont répondu au questionnaire : deux sont basées en Europe et une dans le sud de la Méditerranée. Trois des organisations participantes n'ont pas précisé leur type d'organisation.

Dix-sept organisations ne disposent pas d'une stratégie en matière d'intégration de la dimension genre, quatre n'ont pas répondu à la question ou ne savaient pas et huit organisations disposent d'une stratégie en la matière. Parmi ces huit organisations, six sont issues de pays du sud et de l'est de la Méditerranée et deux sont européennes, trois sont spécialisées (l'une d'entre elles est une organisation féministe) et cinq sont généralistes.

⁴ L'une des organisations du sud de la Méditerranée n'est pas membre du REMDH, mais une organisation ressource au sein de l'un des groupes de travail du REMDH.

Plus de la moitié des organisations ne disposant pas d'une stratégie d'intégration de la dimension genre n'ont pas expliqué l'absence d'une telle stratégie. Celles qui ont répondu à la question ont généralement donné deux explications pour justifier l'absence d'une telle stratégie : i) soit l'organisation intègre la dimension de genre dans ses structures organisationnelles et ses activités et n'a donc pas besoin d'une stratégie spécifique sur le genre ; ii) ou elles estiment ne pas avoir besoin d'une stratégie d'intégration de la dimension genre.

De manière générale, les organisations participantes peuvent être réparties dans trois sous-groupes :

1. Celles qui œuvrent activement en faveur de l'égalité de genre et de l'intégration de la dimension genre dans leur organisation et leurs activités. Elles ont une certaine intégration de la dimension genre dans leur organisation, mais pas dans leurs programmes ou vice versa.
2. Celles qui sont conscientes de l'importance de l'intégration de la dimension genre et de l'égalité de genre, qui ont lancé plusieurs initiatives au sein de leur organisation et/ou leurs programmes, mais ne disposent pas des capacités techniques et des ressources nécessaires.
3. Celles qui n'intègrent pas la dimension de genre dans leurs structures ou activités et qui n'en voient pas l'intérêt.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

Ce chapitre examine certains des principaux défis et résultats liés à l'intégration de la dimension genre et à l'égalité de genre pour les organisations participantes. De manière générale, les défis rencontrés peuvent être divisés en deux catégories : les défis organisationnels et les défis liés aux programmes. Ces deux catégories de défis sont interconnectées et ne devraient pas être prises isolément. De plus, presque toutes les organisations consultées ont mentionné que la culture, la religion et le cadre social et politique dans lequel elles exercent leurs fonctions constituent un défi. Ce cadre semble toutefois affecter davantage les organisations du sud et de l'est de la Méditerranée que les organisations européennes.

Ce chapitre donnera d'abord un bref aperçu de certains défis importants en matière d'égalité des genres dans les pays de la région euro-méditerranéenne. Il s'inspire des TdR et se fonde sur les contributions et les réponses apportées par les organisations au questionnaire.

Le cadre politique et social

Les institutions sociales, les normes sociétales, les stéréotypes fondés sur le genre, ainsi que les lois et traditions bien ancrées demeurent un défi significatif pour l'égalité des genres dans de nombreux pays de la région euro-méditerranéenne. En particulier dans les pays du sud et de l'est de la Méditerranée, les valeurs religieuses et culturelles patriarcales bien établies définissent les rôles traditionnels de la femme et mettent souvent en péril les perspectives et les droits des femmes. Cette situation peut entraver les progrès en matière d'égalité des genres et compliquer les discussions sur des sujets plus tabous, tels que la violence domestique et les violences sexuelles. En raison de lois et de politiques discriminatoires, ainsi que du climat d'impunité pour la violence à l'égard des femmes, les auteurs du rapport sur le développement humain dans le monde arabe de l'ONU de 2005 sont arrivés à la conclusion que le statut des femmes constitue l'un des trois principaux facteurs qui entravent le développement dans la région.

En Europe, les conséquences de la crise économique, à savoir les mesures d'austérité, ont eu une incidence négative sur les droits des femmes : elles ont mis en péril les droits des femmes, perpétué l'inégalité des genres et créé de nouvelles inégalités. La réduction des dépenses publiques a eu un impact important sur l'emploi des femmes étant donné que 69,2 % des employés du secteur public au sein de l'UE sont des femmes. De plus, ces mesures ont eu un impact plus généralisé sur des facteurs non économiques. La réduction des financements octroyés aux organisations de femmes et aux institutions garantes de l'égalité des genres a eu pour conséquence directe de museler davantage les femmes dans la sphère publique et a donné lieu à la réduction de services essentiels, tels que les refuges pour les femmes victimes de violences. En Europe, les droits des femmes et l'égalité des genres sont menacés par les mouvements nationalistes de droite et en particulier au sein des États membres qui présentent un grand électorat conservateur sur le plan religieux. Les droits en matière de santé sexuelle et reproductive sont de plus en plus menacés, bien qu'ils reposent sur des valeurs essentielles des droits humains et malgré les efforts en faveur de l'égalité des genres. Enfin, les mesures d'austérité sont souvent assorties de politiques patriarcales et discriminatoires inspirées par des idéologies conservatrices qui mettent encore davantage les droits des femmes en péril.

Les soulèvements arabes qui ont débuté en 2011 ont également abordé la question de l'inégalité entre les hommes et les femmes. Les femmes sont descendues dans les rues aux côtés des hommes et ont réclamé le respect des droits humains, et donc aussi des droits des femmes. Les années qui ont suivi les soulèvements ont suscité un regain d'espoir et d'optimisme. Le « printemps » a toutefois dégénéré en guerres civiles, des partis islamistes ont démocratiquement remporté les élections et dans certains pays,

des gouvernements encore plus répressifs ont pris le pouvoir, ce qui a eu pour conséquence de refroidir l'optimisme naissant. L'écart entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'éducation et de la santé a été quelque peu comblé, mais les droits des femmes et l'égalité des genres ont été marginalisés dans les processus de transition qui ont suivi les soulèvements. Aujourd'hui, les droits économiques et la participation politique des femmes dans la région arabe demeurent très faibles, voire parmi les plus faibles au monde. De plus, la région du sud et de l'est de la Méditerranée est à présent confrontée à une nouvelle vague de violences contre les femmes, en plus des modèles existants de violence causés par la guerre et les conflits, ainsi qu'à des attaques des régimes en place et d'acteurs non étatiques contre les militantes.

Les retours en arrière observés dans les pays euro-méditerranéens démontrent que les droits universels des femmes sont fortement menacés et que des pressions sont exercées par des interprétations religieuses conservatrices et fondamentalistes dont l'objectif est de limiter les droits des femmes.

Malgré les retours en arrière observés dans le sillage des soulèvements de 2011, le rôle des femmes est plus que jamais au cœur des débats. Au vu des procédures de réforme constitutionnelle et législative en cours, certains y voient la possibilité de promouvoir l'égalité des genres. Les organisations participantes ont exprimé des avis divergents sur la question.

Fonctionnement des organisations dans ce cadre

Les OSC devraient saisir cette opportunité. De nombreuses organisations participantes ont souligné que ce contexte représentait une occasion à ne pas manquer. Il s'est toutefois avéré que les organisations participantes, en particulier celles travaillant dans le sud et l'est de la Méditerranée, éprouaient des difficultés à trouver le juste équilibre entre le respect de la religion et de la culture et la promotion des droits des femmes et de l'égalité des genres. Les organisations qui travaillent sur les questions liées au genre sont marginalisées, ignorées ou confrontées à la violence et à l'hostilité de groupes qui utilisent un discours religieux.

Pour toute discussion relative aux droits des femmes, le principal défi consiste à aborder le problème tout en tenant compte des normes religieuses, traditionnelles et culturelles. Même dans notre pays, un pays très progressiste à l'égard des droits des femmes, l'atelier sur les droits des femmes a été mal accueilli, en raison du sentiment qu'il n'existe aucun problème dans ce domaine ici.

Si notre pays est souvent considéré comme l'un des pays de la région MENA où l'égalité des genres est la plus respectée, des valeurs et des pratiques religieuses et culturelles discriminatoires sur le plan du genre demeurent ancrées dans les structures de notre société.

Les efforts consentis en interne en faveur du changement deviennent encore plus complexes, dans la mesure où celles et ceux qui plaident en faveur d'un changement peuvent être aisément qualifié.e.s de non patriotiques, contraires à la religion ou influencé.e.s par l'Occident.

Les organisations européennes abordent, elles aussi, les problèmes des stéréotypes fondés sur le genre et de la violence à l'égard des femmes, dont le mariage forcé et les crimes d'honneur. Tout comme dans les pays de la Méditerranée du sud et de l'est, il s'agit d'un problème répandu, grave et tabou. Une ONG européenne a également souligné la difficulté de lutter contre la traite des êtres humains.

Les ONG qui travaillent avec des victimes de la traite des êtres humains affirment que certaines victimes potentielles sont traitées comme des immigrées clandestines et sont incarcérées au lieu d'être placées dans des refuges.

Les organisations européennes décrivent par ailleurs les principaux défis liés à l'égalité des genres d'une manière légèrement différente. Leurs réponses portent davantage sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, le partage inégal du congé parental et la représentation inégale au sein des postes de pouvoir.

Le principal problème dans la région et dans le pays est que les hommes occupent la plupart des postes de décision, bien que plus de femmes soient dotées d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Il existe également une différence assez importante entre le salaire des femmes et des hommes au Danemark. Des statistiques de 2010 révèlent que l'écart salarial moyen est de 18 % entre les hommes et les femmes, alors que les Danoises font plus d'études que les Danois et que les Danoises et les Danois présentent environ le même taux de participation au marché du travail.

Trouver le moyen d'aborder les cadres institutionnels défavorables et non équitables constitue un immense défi. Les solutions expéditives ou les projets de réformes ne fonctionneront sans doute pas. Le mandat du présent audit Genre n'est pas d'analyser ou de proposer comment les organisations pourraient modifier le cadre social et politique au sein duquel elles opèrent. Ceci dit, les organisations comprennent les facteurs qui se cachent derrière les défis liés au genre dans leur pays et leur région. Elles

ont proposé des actions pertinentes pour relever ces défis et ces actions pourraient s'avérer bénéfiques dans le cadre d'un apprentissage mutuel.

Trouver des solutions

La plupart des organisations qui ont répondu au questionnaire mentionnent la nécessité de mener des campagnes de sensibilisation et recommandent que les OSC, les médias et les parties prenantes travaillent main dans la main pour lutter contre les stéréotypes fondés sur le genre en sensibilisant la population (via des campagnes, par exemple). Selon les résultats de l'enquête, il pourrait être judicieux de cibler les jeunes et de favoriser le dialogue entre familles et dirigeants religieux. Certaines organisations ont mentionné des programmes éducatifs sur l'égalité entre les genres au sein du système scolaire, un changement opéré à l'échelle sociale en ce qui concerne la reconnaissance de la paternité au lieu de la maternité, des services de garde d'enfants adaptés pour les femmes qui reviennent sur le marché du travail et tout au long de leur carrière, ainsi que l'intégration de la dimension genre à tous les niveaux de les politiques publiques.

Quelques propositions des organisations participantes sont reprises ci-dessous.

Les OSC, les médias et les parties prenantes devraient lutter ensemble contre les stéréotypes fondés sur le genre en sensibilisant la population, en lançant des campagnes au niveau local, ainsi que des campagnes en ligne. Il convient en particulier de s'adresser aux étudiants universitaires (via la création de clubs de débat), aux familles (parents), de créer des programmes destinés aux écoles, d'organiser des camps d'été pour les jeunes (11-16 ans) et d'approcher les chefs religieux (la religion joue un rôle considérable dans les sociétés du Moyen-Orient).

Des programmes éducatifs sur l'égalité entre les genres au sein du système scolaire, un changement opéré à l'échelle sociale en ce qui concerne la reconnaissance de la paternité au lieu de la maternité, des services de garde d'enfants adaptés pour les femmes qui reviennent sur le marché du travail et tout au long de leur carrière, ainsi que l'intégration de la dimension genre à tous les niveaux de la politique publique.

Soutenir les jeunes générations de féministes et les organisations émergentes, et explorer, sans idée préconçue, les organisations féministes affiliées à une religion, afin de trouver un terrain d'entente.

Défis organisationnels

Le chapitre suivant analyse les principaux défis organisationnels dans le domaine de l'intégration de la dimension genre et de l'égalité de genre pour les organisations participantes.

Culture et comportements organisationnels

Œuvrer dans le domaine des droits humains ou de l'égalité des genres et en faveur de principes tels que la non-discrimination, l'imputabilité et l'égalité exige de mener une réflexion critique sur la culture, la structure, la politique et les pratiques de l'organisation.

Nous ne sommes pas une organisation de femmes, mais nous sommes tous en faveur de la promotion de l'égalité des genres lorsque le mandat de nos activités le prévoit.

Les organisations ne sont pas neutres sur le plan du genre, mais elles reflètent les relations sociales dominantes au sein d'une société donnée. Les organisations sont les défenseuses et les moteurs du changement, mais elles peuvent aussi reproduire involontairement les inégalités de genre et d'autres types d'inégalités. La majorité des organisations participantes semblent omettre la nécessité de mener une réflexion sur leurs propres pratiques organisationnelles. Elles manquent donc l'occasion de réfléchir sur leurs forces et leurs faiblesses quant à leurs engagements en faveur d'une égalité de genre fondée sur les droits humains.

À la question « *Selon vous, quelle est la principale difficulté en ce qui concerne les inégalités entre les hommes et les femmes dans votre organisation ?* » De nombreuses organisations ont répondu « *Rien* » ou les réponses citées ci-dessous.

Il n'y a pas besoin d'aborder la question de l'inégalité.

Nous n'avons pas ces contraintes au sein de notre organisation. Les relations de travail sont très bonnes. Nous n'avons aucun problème.

Il s'avère par ailleurs que les organisations comprennent les éléments qui se cachent derrière les défis liés au genre et les raisons de l'absence d'égalité des genres dans la région et/ou leur pays, bien que leur vision de ces problématiques au sein de leur propre organisation est moins élaborée.

Les membres du REMDH s'engagent, par leur appartenance au Réseau, à promouvoir activement l'intégration de la dimension genre et l'égalité de genre dans leurs activités et leur organisation, comme décrit dans la politique de genre. Cet engagement nécessite des ressources et la volonté d'adopter une telle approche, ce qui doit avant tout venir de la direction et des organes élus. Seules quelques organisations connaissent la politique de genre du REMDH et donc leurs obligations qui en découlent.

Accent sur la parité

Il semblerait que bon nombre des organisations participantes n'aient pas effectué d'analyse approfondie ou n'aient pas mené de réflexion sur les inégalités entre les hommes et les femmes et leurs conséquences. L'enquête a révélé que la majorité des organisations n'avaient pas véritablement réfléchi aux défis auxquels elles sont confrontées dans le domaine de l'égalité des genres. Il semblerait par ailleurs que leurs initiatives visant à l'intégration de la dimension genre portent davantage sur l'aboutissement à un équilibre entre les sexes que sur l'identification des causes structurelles de l'inégalité de genre. Il se pourrait que l'accent mis sur la parité soit en grande partie motivé par les donateurs ou les partenaires qui exigeraient des chiffres sur la parité. Il se peut également que le personnel rechigne à fournir un travail supplémentaire ou qu'il ne se sente pas suffisamment compétent pour favoriser l'intégration de la dimension genre.

La parité ne constitue pas un problème dans notre organisation.

Il existe un équilibre entre les hommes et les femmes dans notre structure interne.

Nous avons beaucoup d'employées, mais je ne pense pas que la parité constitue un réel problème [...] Par le passé, la direction était plus équilibrée du point de vue du genre, mais j'espère qu'avec ce processus [de restructuration organisationnel], le nombre d'hommes et de femmes sera plus équilibré au sein de notre personnel.

L'accent placé sur la parité risque toutefois de détourner l'attention d'actions plus globales en matière d'égalité de genre. La parité parmi le personnel ou les bénéficiaires ne signifie pas qu'une organisation dispose des compétences nécessaires pour œuvrer en faveur de l'égalité de genre et que ses membres sont sensibilisés à la question.

Ressources et compétences

Le manque de moyens financiers et de capacités techniques semble entraver l'intégration de la dimension genre au niveau organisationnel, comme au niveau des programmes. Ce problème a d'ailleurs été mentionné à plusieurs reprises.

L'un des principaux défis auxquels nous sommes confrontés dans la promotion de l'égalité des genres au sein de notre organisation est le manque de financement. En raison de ce manque de financement, nous sommes dans l'impossibilité de contrôler et d'évaluer notre programme d'intégration de la dimension genre, nous sommes incapable de mettre en œuvre notre programme sur le genre et d'organiser des formations régulières sur l'égalité des genres pour notre personnel et nos bénévoles.

Le problème des financements est le plus difficile à résoudre pour nous, nous avons toujours besoin d'argent.

Nous avons également besoin d'une expertise en matière d'intégration de la dimension genre au niveau programmatique.

L'intégration de la dimension genre est souvent perçue comme un complément coûteux, non comme une valeur ajoutée et une approche permettant d'améliorer la qualité de l'ensemble de l'organisation et du cycle des programmes. Lorsque les organisations ne considèrent pas la problématique du genre comme une priorité, elles ont tendance à ne pas engager du personnel disposant de l'expertise ou des connaissances nécessaires pour réaliser une analyse en matière d'égalité de genre ni pour intégrer la dimension de genre à tous les niveaux de l'organisation.

Sur la base des réponses apportées par les organisations interrogées, il est supposé que la majorité des organisations n'ont pas veillé à ce que les responsabilités en matière d'atteinte des objectifs d'égalité de genre soient explicitement mentionnées dans les descriptions de poste de l'ensemble du personnel. L'inclusion de ces responsabilités dans les descriptions de poste permettrait cependant d'assurer que les problématiques liées à l'égalité des genres soient abordées de manière adéquate. Il est essentiel pour ce faire de disposer d'un personnel et de parties prenantes compétents et engagés en faveur de l'égalité des genres.

De l'apprentissage individuel à l'apprentissage organisationnel

Certaines des réponses apportées au questionnaire mentionnent le défi que représente le renforcement des capacités au-delà du niveau individuel et d'apporter des changements au sein des organisations.

Il existait une politique selon laquelle tous les projets devaient aboutir à des résultats concrets en matière d'égalité des genres [...], mais cette politique n'a jamais été mise en œuvre. Une seule personne était chargée de l'application de la politique, mais lorsqu'elle est partie, la politique a été abandonnée.

Le transfert des nouveaux comportements, compétences et changements du niveau individuel au niveau organisationnel constitue un énorme défi. Lorsqu'elles travaillent sur la question du genre, les organisations sont souvent confrontées à un dilemme : nommer un ou une experte des questions de genre au sein de l'organisation ou intégrer la dimension genre à travers l'ensemble de l'organisation. Les deux approches présentent des avantages et des inconvénients. Il est important que l'organisation réfléchisse à l'approche qui lui convient le mieux.

Défis liés aux programmes

Le chapitre précédent portait sur les défis organisationnels ; ce chapitre aborde quant à lui les défis rencontrés par les organisations au sein de leurs programmes, projets et activités en ce qui concerne l'intégration de la dimension genre.

Planification et mise en œuvre des programmes

Le mandat du présent audit n'incluait pas l'analyse de l'ensemble des plans et activités réalisés dans le cadre des programmes des organisations participantes. Sur la base des réponses au questionnaire, il est toutefois évident que bon nombre des organisations n'analysent pas les intérêts spécifiques aux femmes et aux hommes. Elles n'accordent pas non plus la priorité à ce type d'analyse et ne l'utilisent pas dans la planification ou dans la mise en œuvre de leurs programmes. Les objectifs, activités et indicateurs des programmes devraient être spécifiques à chaque sexe et dépasser l'accent placé sur l'équilibre de genre. Une analyse sur le genre permettant de comparer les ressources, les activités, les opportunités et les contraintes propres aux femmes et aux hommes dans un groupe socio-économique donné pourrait permettre d'aboutir à de véritables changements.

La participation des hommes

Presque toutes les organisations participantes voient l'égalité de genre comme un problème propre aux femmes et non comme une problématique qui concerne à la fois les hommes et les femmes. Certaines organisations estiment dès lors qu'elles n'ont pas besoin de travailler sur les problématiques liées au genre ou à l'intégration de la dimension genre, simplement parce qu'elles travaillent avec des femmes.

[...] nous n'avons pas besoin d'une telle politique, dans la mesure où les professionnels de notre domaine dans notre pays sont le plus souvent des femmes. Dans notre travail, nous nous concentrons davantage sur les problèmes généraux des réfugiés/migrants dans le pays et notre groupe cible est majoritairement composé d'hommes.

Car nous estimons ne pas en avoir besoin. L'égalité est suffisamment respectée.

Les hommes doivent néanmoins activement promouvoir l'égalité des genres et il convient également d'aborder les intérêts et les besoins spécifiques aux hommes. En raison d'une approche souvent axée sur les femmes dans les programmes relatifs au genre, les hommes ont été largement écartés des débats et ils se sentent en décalage face à une approche qui peut parfois s'apparenter à de la confrontation. L'émancipation des femmes sans la participation active des hommes peut accentuer les tensions et être source de conflit au sein des familles et des communautés.

Pour lutter contre l'inégalité entre les sexes, les hommes et les femmes doivent se sentir concernés. L'égalité entre les femmes et les hommes doit être à la fois considérée comme une question relevant des droits humains et comme une condition essentielle au développement durable, et un indicateur de celui-ci.

Interconnexion

Seules quelques-unes des organisations participantes envisagent la question du genre en lien avec d'autres inégalités, telles que celles liées à l'âge, la classe sociale, le handicap, le statut de migrant et l'ethnicité. Lors de la réalisation d'une analyse sur le genre, il est important d'aborder les questions liées au sexe et au genre, mais aussi d'examiner dans quelle mesure d'autres facteurs influencent le sexe et le genre. Dans le cas contraire, les femmes (et les hommes) risquent d'être perçues comme un groupe homogène. Un homme handicapé palestinien vivant dans un camp de réfugiés au Liban sera bien plus vulnérable qu'une femme libanaise moyenne. Toutes les femmes ne sont pas vulnérables et il est tout aussi important d'aborder le travail et l'émancipation des femmes et leur contribution à la société.

Lorsque les organisations omettent de prendre en compte d'autres facteurs, elles risquent de passer à côté d'expériences et de problèmes non visibles. Les problèmes propres à des groupes spécifiques de femmes ou d'hommes ou qui touchent de manière disproportionnée certaines femmes ou certains hommes pourraient ne pas bénéficier de l'attention nécessaire.

Ventilation des données

Des données ventilées sont nécessaires pour l'identification des mesures permettant de lutter contre les inégalités. Il ne suffit pas de recueillir des données auprès d'hommes et de femmes ; le choix des données à recueillir doit être réfléchi et reposer sur la compréhension des enjeux liés au genre. Les données recueillies doivent par ailleurs être analysées dans le cadre des relations de genre.

Seules quelques organisations mentionnent la ventilation des données et il est donc supposé que la plupart des organisations ne collectent pas de données ventilées. Les organisations ne disposent alors que d'un volume limité d'informations de suivi et rencontrent des difficultés à évaluer les différences éventuelles en matière de participation, d'avantages et d'impact entre les hommes et les femmes. Les organisations semblent mettre davantage l'accent sur les contributions et les activités que sur les avantages et les résultats. Plusieurs raisons peuvent expliquer pourquoi les organisations n'utilisent pas de données ventilées : Les organisations ne savent tout simplement pas comment utiliser les données ni à quelles fins. Il se peut également que les données ne soient pas accessibles pour des raisons politiques, de sécurité ou diplomatiques. Les pays considèrent souvent la génération de données sur leur population comme faisant partie de leur souveraineté. De plus, la collecte de données peut se révéler très coûteuse ; de nombreux pays ne peuvent tout simplement pas se le permettre et ne disposent donc pas de données ventilées.

La collecte de données pertinentes constitue un énorme défi et nécessite d'importants moyens. Les données ventilées permettent pourtant aux organisations d'aborder certains types de violations des droits humains, ainsi que les vulnérabilités et les inégalités qu'elles rencontrent dans leurs activités. Les données ventilées permettent aux organisations de se concentrer davantage sur l'impact de leurs activités.

Bonnes pratiques

Le présent chapitre présente des exemples de bonnes⁵ pratiques dans le domaine de l'intégration de la dimension genre.

Une bonne pratique peut être une solution à un problème spécifique, mais elle doit toujours être envisagée à la lumière des ressources disponibles, des conditions politiques et de l'environnement de travail dans un contexte donné. Il se peut donc qu'une bonne pratique pour une organisation ne puisse pas s'appliquer dans un contexte différent. De plus, seules quelques organisations participantes ont abordé leurs réussites et leurs bonnes pratiques et celles qui le font donnent surtout des exemples mettant l'accent sur les droits des femmes et non sur les pratiques d'intégration de la dimension genre. Il est donc inévitable que le partage de ces bonnes pratiques et que la formulation de recommandations spécifiques s'avèrent difficiles pour les organisations. Il est intéressant de noter que l'échange de bonnes pratiques entre les organisations membres fait partie des propositions les plus souvent soumises par les membres quant à la manière dont le REMDH pourrait contribuer à leurs efforts en matière d'intégration de la dimension genre. Les organisations considèrent donc comme très utile d'apprendre de l'expérience d'autres organisations actives dans le même domaine (droits humains).

On peut constater que les bonnes pratiques partagées via le questionnaire étaient souvent liées à des thèmes spécifiques ou à des interventions ciblées (par ex. : la violence à l'égard des femmes, les MGF, les réfugié.e.s, la torture ou les femmes en détention). C'est surtout le cas des organisations de défense des droits humains et des ONG qui présentent leurs projets et activités avec des femmes comme des bonnes pratiques.

De manière générale, les exemples de bonnes pratiques peuvent être répartis en quatre catégories :

- Efforts en matière de plaidoyer
- Législation
- Outils de formation et de développement
- Changements organisationnels

⁵ Dans les TdR, l'un des objectifs de l'audit Genre était de recueillir des informations sur les bonnes pratiques des organisations participantes.

Efforts en matière de plaidoyer

Plusieurs organisations ont expliqué que des activités intensives de lobbying peuvent mener à certains résultats. Les organisations utilisent différents moyens : la presse, l'envoi de communiqués de presse, des courriers envoyés à des décideurs politiques clés, des réunions avec les parties prenantes, la participation aux réunions pertinentes pour présenter leurs positions, la production de matériel éducatif et de documentaires.

L'une des organisations explique comment elle est parvenue à sensibiliser et à cibler l'UE sur un sujet spécifique via l'organisation d'une campagne et via des activités intensives et coordonnées de lobbying.

Une autre organisation a lancé une campagne et mené des activités de plaidoyer sur des problèmes spécifiques rencontrés par les jeunes femmes à l'aide des nouvelles technologies et des nouveaux médias. Une troisième organisation a renforcé les capacités des défenseurs (hommes et femmes) des droits humains en leur permettant de participer à des activités de plaidoyer.

Les organisations participantes ont souligné que des initiatives de plaidoyer coordonnées de manière systématique avec les autres parties prenantes dans le domaine des droits des femmes pouvaient avoir un plus grand impact.

Législation

Les organisations ont donné plusieurs exemples de la manière dont elles recourent à la législation pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité des genres. Elles apportent une aide juridique aux femmes, elles leur proposent de participer à des programmes de formation juridique, elles organisent des formations sur les conventions internationales et se concentrent sur les incohérences entre le droit national et les obligations internationales des pays.

À titre d'exemple de bonne pratique, une organisation contribue à la modification des législations qui affectent les droits des femmes en s'adressant aux parlements locaux et nationaux.

Une autre organisation mentionne l'émergence de groupes de solidarité pour les femmes et explique que des experts juridiques travaillent désormais sur des affaires liées à des cas de violence sexuelle. Une autre organisation souligne qu'elle est parvenue à aider les femmes victimes de violence en abordant la question de leur statut légal et des droits à l'intégration dans le pays où elles résident. Enfin, une organisation a

rédigé un rapport avec des exemples de femmes, y compris des réfugiées, étant parvenues à obtenir justice.

Formation et développement d'outils

Certaines organisations ont mis au point du matériel et des outils de formation, afin de promouvoir l'intégration de la dimension genre. Il s'agit de sessions de formation spécifiques pour les bénéficiaires et le personnel féminins, de formations sur les droits des femmes dans le cadre général des droits humains et de formations juridiques.

Une organisation décrit comment elle a formé des femmes à surveiller et documenter les violences fondées sur le genre. Deux autres organisations ont formé des jeunes et se sont concentrées sur l'émancipation des jeunes et en particulier des jeunes femmes.

Une organisation a contribué à l'élaboration d'un cours d'e-apprentissage, dont l'objectif est de sensibiliser et de renforcer les compétences des professionnels de la santé et des agents chargés de l'asile, afin qu'ils soient en mesure de faire face aux cas de femmes et de filles victimes de MGF.

Selon la consultante, une fois le matériel de formation et les lignes directrices de plaidoyer élaborés, il convient de discuter de la manière d'utiliser le matériel et de l'impact de ces activités sur le travail quotidien des organisations.

Changements organisationnels

Plusieurs organisations ont mentionné des changements au sein de leurs structures internes. Selon les réponses apportées au questionnaire, plus de femmes ont désormais accès aux sphères dirigeantes des organisations et elles bénéficient de meilleures opportunités.

La documentation des changements organisationnels en faveur de l'intégration de la dimension genre est très positive. Cette documentation doit toutefois être suivie d'un débat quant à l'impact de ces changements. Sur la base des réponses apportées au questionnaire, il est difficile d'évaluer l'impact de ces changements organisationnels et le niveau des discussions menées à ce sujet au sein de chaque organisation.

Comme mentionné précédemment, on peut constater que les organisations souhaitent partager des bonnes pratiques et tirer des enseignements de l'expérience des autres organisations.

La politique de genre du REMDH

Le présent audit Genre n'a pas pour objectif d'analyser le travail réalisé par le REMDH dans le domaine du genre. Il s'agit toutefois d'offrir une base pour l'élaboration d'une stratégie d'IDG permettant la mise en œuvre de la politique de genre (PG).

La vaste majorité des organisations participantes comprennent les structures de travail du REMDH dans le domaine du genre, mais elles ignorent leurs obligations, leurs possibilités et les implications qui en découlent. Comme mentionné précédemment, la majorité des organisations ne sont pas au fait de la politique de genre du REMDH. Il est difficile d'attendre des organisations membres qu'elles connaissent les détails de la politique du REMDH, d'autant plus que cette politique est une annexe de la stratégie du REMDH et ne constitue pas un document que le REMDH a activement promu. Les membres devraient toutefois être plus conscients de leurs obligations en vertu de la PG.

Jusqu'à présent, je n'ai recensé aucune organisation membre ayant modifié sa politique de genre sur la base de la politique de genre du REMDH. Cette politique doit donc gagner en visibilité.

La consultante estime qu'il est important que toutes les organisations membres se familiarisent avec la politique de genre du REMDH. Pour encourager ses organisations membres à œuvrer en faveur de l'intégration de la dimension genre et de l'égalité de genre, le REMDH doit joindre le geste à la parole et disposer d'une politique de genre visible, à jour et axée sur les actions à mener.

Besoins des organisations et soutien du REMDH

Trois⁶ questions du questionnaire portent sur la manière dont le REMDH pourrait aider ses organisations membres à relever les défis liés au genre. Les conclusions du présent chapitre se fondent sur une analyse des réponses à ces questions.

La première question porte sur les défis liés aux inégalités de genre dans leur région, leur pays et leur organisation. Il s'agit donc des problèmes davantage liés au cadre politique et social au sein duquel opèrent les organisations. La deuxième question porte sur les défis relatifs au genre au sein des organisations et la troisième sur les activités et les besoins stratégiques des organisations dans le domaine de l'égalité des genres. Malgré les différences que présentent ces trois questions, les réponses se répètent et se chevauchent. C'est le cas en particulier pour les deux premières questions. Il s'est donc avéré plus judicieux de traiter et d'analyser les réponses à ces deux questions, puis

⁶ Questions n° 9, 15 et 23 du questionnaire.

d'examiner les réponses relatives aux activités stratégiques des organisations dans le domaine de l'égalité des genres.

Défis liés aux inégalités de genre dans le cadre politique et social

Les questionnaires regorgent de propositions intéressantes qui peuvent être classées en quatre catégories interconnectées : i) les activités en réseau et les actions conjointes, ii) le renforcement des capacités, iii) l'élaboration de stratégies, et iv) les activités de plaidoyer et de lobbying.

Activités en réseau et actions conjointes

Le fait que le REMDH soit un réseau et les avantages qui en découlent sont soulignés par plusieurs organisations. De manière générale, les organisations semblent souhaiter tirer davantage parti de ce réseau composé d'organisations aux valeurs similaires.

Le REMDH peut nous soutenir en participant avec nous à des activités conjointes. Lorsque nous organisons un atelier sur le genre avec des partenaires, nous pourrions par exemple impliquer d'autres partenaires du REMDH et/ou le REMDH pourrait organiser une réunion régionale à laquelle nous pourrions envoyer des participant.e.s, etc.

Renforcement des capacités, réseautage à l'échelle nationale, activités conjointes de lobbying et de plaidoyer, établir des liens entre les organisations, les régions et les experts.

[Le REMDH peut nous aider en] introduisant les questions liées au genre dans les formations et en encourageant les femmes à s'investir dans les domaines d'intervention de la société civile au sens le plus large.

Beaucoup d'organisations souhaiteraient voir le REMDH comme un pôle de connaissances et une structure en mesure de jeter des ponts entre ses différents membres : un réseau où il serait possible d'obtenir une expertise sur les différents thèmes liés aux droits humains et une entité qui connecterait ses organisations et les individus qui les composent afin de renforcer leurs capacités. Les activités en réseau et les actions conjointes peuvent faciliter le renforcement des capacités et renforcer les initiatives de plaidoyer.

Renforcement des capacités

Les organisations participantes se sont dites intéressées par différents types de formations, dont une formation sur la manière d'intégrer la dimension genre dans la planification et la mise en œuvre de leurs activités ou une formation sur la manière de recueillir des données ventilées. Le renforcement des capacités peut également consister à élaborer des outils et des manuels, ainsi qu'en des formations de suivi sur la manière de les utiliser. Il a par ailleurs été proposé que le REMDH organise des activités ciblées, telles que des conférences sur des thèmes liés au genre (émancipation économique, violence à l'égard des femmes...).

Le REMDH pourrait également organiser des activités spécifiques pour les femmes, telles que la conférence d'Amman (conférence sur la violence à l'égard des femmes organisée par le GTG en novembre 2013). Avant cela, une conférence des femmes a été organisée à Istanbul en 2009 ; quelque 150 femmes de toute la région y ont participé. Cette initiative s'est avérée très fructueuse. Ces formations devraient également cibler les hommes, car nous devons travailler ensemble et nous ne pourrions réussir sans cibler les hommes et les femmes.

Des formations mentor/mentoré(e) ou entre pairs avec l'aide de conseillers professionnels sur les questions de genre ont également été mentionnées.

Activités de plaidoyer et de lobbying

De nombreuses organisations réalisent des activités de plaidoyer pour promouvoir des politiques et des initiatives dans le domaine des droits humains. Nombreuses sont celles qui estiment toutefois qu'il est difficile de dépasser les barrières liées au genre dans le cadre des activités de plaidoyer. Le partage des connaissances et d'expériences semble nécessaire et constituer une véritable priorité pour les organisations participantes.

Dans quelle mesure parlons-nous des questions de genre dans nos activités de plaidoyer ? Il est important de continuer à aborder ces questions et le REMDH devrait « joindre le geste à la parole » au sein du Réseau. Davantage d'organisations seraient ainsi encouragées à faire de même à leur niveau.

Intensifier les activités de plaidoyer nationales et internationales à l'aide d'actions en réseau et via le renforcement des capacités.

De manière générale, de nombreuses organisations ont souligné la nécessité de mettre en commun les bonnes pratiques et de partager leur expérience, afin de pouvoir

apprendre les unes des autres. Le REMDH pourrait jouer un rôle actif dans la facilitation de cet apprentissage mutuel.

Outre les suggestions décrites et catégorisées ci-dessus, les organisations ont tendance à proposer des solutions générales et « rapides » qui seraient extrêmement difficiles, voire presque impossibles, à mettre en œuvre par le REMDH. Ces propositions sortent du mandat et de la portée du REMDH, requièrent trop de ressources ou se fondent sur la perception que l'égalité des genres est facile à atteindre. Les suggestions des organisations se concentrent souvent sur la réception de fonds de la part du REMDH ou sur la rédaction par le Réseau de lignes directrices générales pouvant être adaptées au contexte spécifique de chaque pays ou de la région, de sorte à aboutir rapidement et facilement à l'égalité des genres.

Contribution au travail stratégique dans le domaine du genre

Il s'avère que les réponses des organisations participantes ne sont pas très détaillées lorsqu'il s'agit de formuler leurs besoins stratégiques. La majorité des organisations ont soit omis de répondre à cette question, soit leurs réponses sont trop générales et vagues, ce qui ne permet pas d'en extraire des informations utiles.

Certaines organisations ont souligné que le REMDH devrait renforcer ses structures de travail existantes, telles que le groupe de travail Genre et les points de contact Genre, ainsi que tirer davantage parti du matériel à disposition, à savoir ici le kit de référence pour l'intégration du genre. Une organisation a mentionné le/la référent(e) politique Genre et la nécessité de clarifier son rôle.

Les autres réponses portent principalement sur les activités de renforcement des capacités, sur l'échange de bonnes pratiques et l'échange de matériel, ainsi que sur la réception de fonds de la part du REMDH.

La consultante trouve intéressant que les organisations comprennent la complexité des défis liés au genre au sein de leur cadre politique et social, mais lorsqu'il s'agit de leurs propres défis et besoins stratégiques, leurs réponses sont beaucoup moins élaborées.

CONCLUSION

Les 29 organisations participantes sont très diversifiées. Elles ont toutes leur domaine de prédilection et opèrent dans différents pays, de la Finlande au nord à l'Algérie et l'Égypte dans le sud. Il est alors inévitable de rencontrer des difficultés pour aboutir à des conclusions applicables à toutes les organisations.

Il est encourageant de constater que bon nombre des organisations membres ont activement travaillé à l'amélioration de la situation des femmes, tant au sein de leurs structures organisationnelles que dans leurs programmes. De plus, de nombreuses organisations saisissent assez bien la complexité des défis liés au genre au sein de leur cadre politique et social. Il reste toutefois beaucoup de choses à faire. La majorité des organisations participantes n'ont pas de compréhension très détaillée du genre concernant leur propre organisation et leurs programmes. Dans ce contexte, le genre équivaut aux femmes et l'intégration de la dimension genre tend à se concentrer uniquement sur l'aboutissement à un équilibre entre les hommes et les femmes. L'accent placé sur l'équilibre de genre risque de détourner l'attention d'actions plus globales en matière d'égalité de genre. Dans la plupart des cas, les hommes sont totalement mis à l'écart et leurs intérêts et besoins spécifiques ne sont pas abordés. Pour lutter contre l'inégalité entre les sexes, les hommes et les femmes doivent se sentir concernés. L'égalité entre les femmes et les hommes fait partie des droits humains, mais elle est également essentielle au développement durable.

De nombreuses organisations soulignent les avantages que présente un réseau tel que le REMDH et souhaitent en tirer davantage parti et partager de bonnes pratiques dans le domaine de l'intégration de la dimension genre et de l'égalité de genre. Le REMDH pourrait jouer un rôle plus actif dans cet apprentissage mutuel, mais les organisations doivent également prévoir les ressources nécessaires. L'intégration de la dimension genre est souvent perçue comme un complément coûteux et non comme une valeur ajoutée. Les responsabilités liées à la mise en œuvre des objectifs en matière d'égalité des genres devraient être assumées. Il est essentiel pour ce faire de disposer d'un personnel et de parties prenantes compétents et engagés en faveur de l'égalité des genres. La direction et les organes élus des organisations doivent tout particulièrement veiller à assumer cette responsabilité.

RECOMMANDATIONS

Le chapitre suivant présente des recommandations.

Recommandations au REMDH :

Le REMDH devrait rendre plus explicite et mieux communiquer sur le fait que :

A) C'est une organisation qui privilégie l'égalité de genre (et pourquoi) et l'intégration de la dimension genre. Cela signifie concrètement que :

- **Le REMDH devrait mettre à jour, réviser et disséminer sa politique de genre** aux membres lorsque le nouveau Comité exécutif sera nommé à l'issue de l'Assemblée générale de juin 2015. Une telle mise à jour pourrait permettre l'intégration des principaux aspects de la politique dans la structure du REMDH, de sorte à garantir la réalisation de ces objectifs. De plus, cette mise à jour pourrait permettre d'ajouter un paragraphe plus concret et plus concis sur les attentes du REMDH envers ses membres quant à l'intégration de la dimension genre, ainsi qu'une section réécrite sur le contexte politique qui a beaucoup changé depuis 2008. L'orientation et l'implication du personnel, des partenaires et des organisations membres concernés devraient faire suite à la mise à jour. Pour faciliter la réalisation de ces objectifs, un plan d'action en faveur de l'intégration de la dimension genre pourrait être élaboré dans le cadre d'une collaboration entre le Comité exécutif, le groupe de travail Genre (GTG) et les points de contact Genre (PCG). Ce plan d'action en faveur de l'intégration de la dimension genre devrait, comme son nom l'indique, être axé sur les actions à mener et contenir des étapes et des délais concrets dans le cadre des activités du REMDH sur le genre.

- **Le REMDH devrait communiquer plus clairement ses attentes en matière d'intégration de la dimension genre dans le travail des organisations membres.** Ces attentes devraient être formulées de manière plus claire dans les documents de demande d'adhésion et dans la politique de genre. Les organisations membres devraient être conscientes de ce qui est attendu d'eux, mais également des possibilités de renforcer leurs activités liées au genre.

B) C'est une organisation qui souhaite devenir un **pôle de ressources sur le genre** au profit de ses membres. En parallèle, beaucoup d'organisations souhaitent et ont clairement besoin de partager des bonnes pratiques et de tirer des enseignements des activités des autres organisations du réseau sur les questions liées au genre. Il est donc recommandé que :

- Le REMDH **joue un rôle plus actif dans le partage des connaissances**, éventuellement via les PCG nommés au sein de chaque groupe de travail du REMDH. Les points de contact peuvent faire le lien entre le REMDH, les groupes de travail et les organisations membres. Il est également recommandé d'améliorer la communication au sein du Réseau dans son ensemble quant aux activités du GTG en matière d'IDG.
- Le REMDH **s'appuie sur les ressources existantes** au sein du Réseau et qu'il renforce ses structures de travail, telles que le GTG et les PCG. Ces derniers ont besoin d'une attention particulière et doivent être renouvelés, tandis que le rôle du GTG doit être clarifié quant aux efforts du Réseau en faveur de l'intégration de la dimension genre. Le REMDH devrait veiller à rendre la fonction de PCG plus attractive en formulant des critères et des responsabilités différentes. Dans le même temps, le REMDH est tenu de veiller à ce que les PCG soient aptes à exercer leurs fonctions, en leur proposant des formations et en établissant des programmes de mentorat entre les PCG et des personnes ressources, par exemple des membres du GTG. Il est tout aussi essentiel de formuler clairement les attentes liées à ce rôle. Le REMDH devrait s'efforcer d'aboutir à un équilibre entre le nombre d'hommes et de femmes et le nombre de représentants du nord et du sud au sein du GTG et parmi les PCG.
- Le REMDH organise des **formations ciblées sur les questions liées au genre** pour les organisations membres. Ces formations devraient mettre l'accent sur les droits des femmes et des hommes et sur la manière de dépasser la question de l'égalité des genres. Le REMDH dispose déjà d'un kit de référence pour l'intégration de la dimension genre ; les organisations sont encouragées à l'utiliser conjointement avec d'autres outils de formation.
- **L'intégration de la dimension genre soit renforcée dans le travail des groupes de travail thématiques et de solidarité du REMDH.** Chaque groupe devrait procéder à une analyse fondée sur le genre dans la planification et la mise en œuvre de ses activités, en accordant une attention particulière à la façon de recueillir les données ainsi qu'au type de données recueillies lors de son travail de documentation des violations des droits humains. Ceci permettrait potentiellement de mettre la lumière sur la discrimination à sens inverse et les questions de genre. Il est recommandé que les groupes de travail et de solidarité discutent régulièrement de la pertinence de la question de l'égalité des sexes et de comment elle peut être incorporée dans leur travail thématique.

- Le REMDH **travaille de manière plus proactive avec les organisations qui ont exprimé le besoin et le souhait d'améliorer l'intégration de la dimension genre et l'égalité de genre dans leurs activités.** Il existe de nombreuses manières d'y parvenir : Le REMDH pourrait faciliter le processus en regroupant des organisations (deux et deux) issues de pays similaires, ou ayant un objectif analogue (et parlant la même langue). Il pourrait organiser des partenariats fondés sur le mentorat, ou encore des sessions de coaching pour des groupes d'organisations. Le REMDH pourrait également choisir deux à quatre (selon les ressources disponibles) organisations et les aider dans leurs activités liées au genre. La direction des organisations doit toutefois accepter ces idées et prévoir les ressources nécessaires. Des objectifs, des besoins, des obligations et des étapes doivent être formulés clairement.
- Le REMDH **encourage les organisations membres à formuler des politiques de genre** s'ils n'en disposent pas déjà. Ceci pourrait se faire dans le cadre de la correspondance régulière avec les organisations membres, ainsi que via les PCG et les réunions des groupes de travail du REMDH.
- Le REMDH continue à **surveiller son propre travail sur l'intégration de la dimension genre** en menant régulièrement des audits genre.

[Recommandations aux organisations membres :](#)

- Il est recommandé que les organisations membres accordent la priorité au genre, à la fois au sein de leur organisation et dans leurs activités. La plupart des organisations membres pourraient tirer parti d'une **analyse fondée sur le genre**, ce qui leur permettrait de mieux intégrer la dimension genre dans leurs activités et de renforcer l'égalité de genre. Les organisations devraient analyser comment les femmes et les hommes, les filles et les garçons, sont affectés par les programmes de l'organisation tout en gardant à l'esprit que le genre doit être mis en perspective avec d'autres inégalités, telles que celles fondées sur l'âge, le handicap ou l'ethnie. Il serait ainsi possible de ne plus axer le travail des organisations en matière de genre sur le seul équilibre entre le nombre d'hommes et de femmes. Cette analyse devrait être activement utilisée dans la planification stratégique des organisations.
- Il est recommandé que les organisations membres **s'efforcent de recueillir et d'utiliser des données ventilées.** Ce défi nécessite beaucoup de moyens (qui ne sont pas toujours disponibles), mais les données ventilées permettraient aux organisations de lutter contre certaines formes de violations des droits humains,

et certaines vulnérabilités et inégalités auxquelles elles sont confrontées dans leur travail.

- Il est recommandé que les organisations plaident en faveur d'une **participation active des hommes en faveur de l'égalité des genres** et qu'elles abordent les intérêts et les besoins spécifiques des hommes. Cette approche doit être appliquée tant au niveau de l'organisation que des programmes. Si les organisations ne travaillent pas avec les garçons et les jeunes hommes, les programmes qui ne ciblent que les femmes et les filles continueront à se heurter à la barrière du pouvoir des hommes et aux attentes, aux structures et aux croyances qui privilégient les hommes au détriment des femmes. L'émancipation des femmes sans la participation active des hommes peut accentuer les tensions et être source de conflit au sein des familles et des communautés. Pour lutter contre l'inégalité entre les sexes, les hommes et les femmes doivent se sentir concernés. La situation ne changera pas en un jour et une intervention est nécessaire à plusieurs niveaux. Les hommes devraient participer activement à la vie de famille, au système d'enseignement, à l'élaboration des politiques, à la mise en œuvre et au militantisme en faveur de l'égalité des genres.
- Il est recommandé que les organisations **formulent des politiques de genre** si elles n'en ont pas déjà formulé. Le processus d'élaboration d'une telle politique peut à la fois aider au renforcement des capacités en matière d'intégration de la dimension genre du personnel et de la direction ainsi que leur engagement dans la question d'égalité des genres. Une politique écrite peut également contribuer à clarifier les engagements organisationnels et les rendre plus durables.
- Il est recommandé que les organisations s'assurent que **la responsabilité dans la réalisation des objectifs en matière d'égalité des genres soit explicite dans les descriptions de poste de tous les membres du personnel, hommes et femmes**. L'inclusion de la responsabilité dans les descriptions de poste permettrait de veiller à ce que les problématiques liées à l'égalité des genres soient abordées de manière adaptée. Il est essentiel pour ce faire de disposer d'un personnel et de parties prenantes compétents et engagés en faveur de l'égalité des genres.

ANNEXES

Annexe 1: Termes de référence

Contexte

La discrimination à l'égard des femmes et/ou l'inégalité de statut des femmes et des opportunités qui leur sont offertes est un phénomène très répandu dans le monde entier, notamment dans la région euro-méditerranéenne où les lois discriminatoires, les politiques et l'impunité dont bénéficient les responsables de violences envers les femmes ont amené le Rapport du PNUD sur le développement humain dans le monde arabe à conclure que le statut des femmes était l'un des trois principaux obstacles au développement.

En Europe, les conséquences de la crise économique ont eu un effet négatif, sous forme de mesures d'austérité, sur les droits des femmes : elles ont mis en danger les droits des femmes, perpétué l'inégalité des genres et créé de nouvelles inégalités. Les coupes budgétaires publiques ont eu un impact important sur le travail des femmes, compte tenu du fait que 69,2% des employés du secteur public de l'UE sont des femmes. En outre, ces mesures ont eu un impact plus large sur les facteurs non économiques. La réduction des financements pour les organisations de femmes et les institutions travaillant sur l'égalité des genres a eu un impact direct en réduisant les voix des femmes dans la sphère publique et a entraîné la diminution de services essentiels comme les refuges pour les femmes victimes de violences. Enfin, les mesures d'austérité ont souvent été associées à des politiques patriarcales et discriminatoires inspirées par des idéologies conservatrices qui remettent encore plus en cause les droits des femmes.

Les soulèvements arabes ont aussi porté sur les inégalités de genre, les femmes descendant dans la rue aux côtés des hommes et appelant au respect des droits humains, y compris des droits des femmes. Toutefois, en même temps, les droits des femmes et le principe d'égalité des genres ont été marginalisés au cours des processus de transition qui ont suivi les soulèvements ; les femmes étaient absentes des instances politiques et des comités de transition, leurs acquis (tels que les quotas électoraux) ont été révoqués et la violence sexiste n'a fait que croître. Plus que jamais, le rôle des femmes est au cœur du débat sociétal plus encore qu'auparavant, et parallèlement aux processus constitutionnels en cours, on peut espérer que le moment est bien choisi pour la promotion de l'égalité des genres.

Les OSC devraient saisir cette occasion. De toute évidence, les ODF travaillent sur les droits des femmes mais elles sont souvent isolées des autres OSC, y compris les ODH généralistes qui considèrent que les droits des femmes et l'égalité des genres relèvent

spécifiquement du mandat des ODF ou du moins qu'ils ne sont pas comme une priorité pour elles.

L'un des moyens d'arriver à l'égalité des genres est l'intégration de la dimension genre⁷. Le REMDH a adopté une charte de l'égalité des genres (Politique de genre du REMDH)⁸ qui précise ses engagements en la matière. Il a aussi réalisé deux audits Genre, en 2008 et en 2012, afin d'évaluer le degré d'intégration de la dimension Genre dans les structures et les activités du REMDH. En outre, en 2014, un membre du Groupe de travail Genre a établi un bilan des réussites, des forces et des faiblesses du travail du REMDH sur l'intégration du genre de 2006 à 2013.

Tous les audits Genre et le bilan des activités du Réseau en matière d'intégration du genre au cours des huit dernières années ont permis de constater que, bien que la dimension Genre soit relativement bien intégrée au niveau des structures du REMDH et de ses statuts, du règlement intérieur, des instances exécutives et des Groupes de travail, il y a des lacunes en matière de sensibilisation à l'égalité des genres et dans le travail d'intégration de la dimension Genre

Le Groupe de travail Genre (GTG) du REMDH a réalisé un kit⁹ de référence sur l'intégration du genre visant spécifiquement à familiariser les OSC avec la façon de prendre en compte dans leur travail la dimension Genre et a organisé des formations sur le sujet. Toutefois, il est apparu qu'une stratégie plus complète était indispensable pour mieux cerner les manquements constatés dans la région en matière d'égalité des genres, de même que les capacités (et les besoins) des organisations pour y faire face.

Dans ce contexte, le GTG a suggéré de réaliser une enquête auprès des organisations membres du REMDH pour identifier leurs besoins et leurs capacités en matière d'intégration du genre. Cette enquête servira de base à un audit Genre et portera sur la conscience de l'égalité des genres et le travail d'intégration du genre effectué par les membres du REMDH plutôt que, comme dans les audits précédents, sur l'intégration du genre dans le REMDH uniquement.

Cette enquête constituera une ressource pour définir les stratégies concernant :

- a) L'intégration du genre pour les membres du REMDH
- b) L'intégration du genre pour les OSC de la région euro-méditerranéenne

⁷ Selon la définition des Nations Unies, intégrer le genre, « c'est évaluer les incidences, pour les femmes et pour les hommes, de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux, et que l'inégalité ne puisse se perpétuer », Rapport 1997, ECOSOC

⁸ http://www.euromedrights.org/fra/wp-content/uploads/2012/09/Strategy2012_FINAL_FR.pdf,

Stratégie actuelle du Réseau (2012-2018), Annexe c.

⁹ http://www.euromedrights.org/fra/wp-content/uploads/GMRK_French_289100509.pdf

- c) La définition d'un plan de travail visant à mettre en œuvre la politique d'intégration du genre du Réseau

L'enquête contribuera aussi au suivi de la situation de l'égalité des genres dans la région, et les données devront être actualisées régulièrement. Elle permettra également de dresser des comparaisons au plan régional et d'identifier les meilleures pratiques, qui pourront, par extrapolation, être étendues à d'autres pays.

Finalité et objectif

La finalité de cet audit Genre est, à partir d'une enquête effectuée auprès des membres du REMDH, de fournir une vue d'ensemble des engagements des membres du REMDH en matière d'égalité des genres, de droits des femmes et d'intégration du genre et d'évaluer leur mise en œuvre.

La finalité de l'enquête est :

- de fournir une vue d'ensemble des besoins, des capacités des réussites et des difficultés des organisations membres du REMDH en matière d'intégration du genre
- d'identifier la valeur ajoutée du REMDH pour répondre aux besoins/difficultés

L'objectif de l'enquête est :

- d'offrir au GTG, et plus généralement au REMDH, une vue d'ensemble des besoins, des capacités, des réussites et des difficultés des organisations membres qui souhaitent réaliser l'intégration du genre
- de mieux connaître les activités déjà entreprises par les membres en matière d'intégration du genre, et de répertorier les meilleures pratiques
- d'offrir une base au développement d'une stratégie d'intégration du genre au REMDH pour la mise en œuvre de sa Politique de Genre (tant au niveau des membres du REMDH que des OSC de façon plus générale)

Méthodologie

Les termes de référence qui serviront de lignes directrices pour le développement de l'enquête ont été discutés et approuvés par le comité de pilotage nommé par le GTG. Le questionnaire de l'enquête a été mis au point par la Chargée de Programme Genre, en coopération et en consultation avec les membres du GTG. Il a ensuite été distribué à tous les membres du REMDH par l'intermédiaire des Points focaux Genre des groupes thématiques Justice, Liberté d'association et de réunion, Migrations et Asile, et Palestine, Israël et Palestiniens. Ces Groupes de travail comprennent la plupart des organisations membres du REMDH. Le questionnaire a été lancé et distribué à l'occasion des réunions des Groupes de travail thématiques mentionnés plus haut ; il était accompagné d'une lettre expliquant de façon exhaustive la finalité et l'importance du questionnaire et de l'enquête.

À l'heure actuelle, la Chargée de Programme Genre et la stagiaire collationnent les questionnaires remplis par les membres et elles s'apprêtent à mener des entretiens avec un groupe de membres choisis qui n'ont pas répondu au questionnaire, en février 2015. Sur la base des données recueillies par le biais des questionnaires et des entretiens, et le cas échéant, d'entretiens de suivi supplémentaires, la personne chargée de l'enquête rédigera un rapport analysant les résultats de l'enquête, identifiant (et classant) clairement les besoins, les capacités, les réussites et les difficultés exprimés par les différentes organisations en matière d'intégration du genre. En coopération et en consultation avec le comité de pilotage du GTG et la Chargée de Programme Genre, cette personne émettra des recommandations sur les réponses à apporter à ces difficultés et à ces besoins, et sur la façon d'exploiter au mieux les meilleures pratiques relevées.

Présentation

L'enquête et l'audit se dérouleront en trois étapes :

- 1) Un questionnaire, sur la base duquel se dérouleront des entretiens, servira à rédiger le rapport d'audit (auquel il sera joint en annexe). Les questionnaires seront collationnés et les entretiens effectués par la Chargée de Programme et la Stagiaire.
- 2) Une analyse des questionnaires et des entretiens de suivi, permettant d'identifier (et de classer par catégories) les capacités, les meilleures pratiques, les besoins et les obstacles à l'intégration du genre des différentes organisations. Cette tâche sera effectuée par la personne chargée de l'enquête.
- 3) Des recommandations sur les éléments à inclure dans une stratégie d'intégration du genre destinée aux organisations membres du REMDH (et plus généralement aux OSC de la région). Cette tâche sera effectuée par la personne recrutée pour l'enquête, en étroite collaboration avec la Chargée de Programme Genre.

Le rapport d'audit comportera une vingtaine de pages au total.

Répartition des responsabilités

Chargée de Programme Genre et Stagiaire

- Collationner les questionnaires remplis par les membres du REMDH et effectuer les entretiens
- Collaborer avec la personne chargée de l'enquête au sujet des recommandations sur les éléments à inclure dans une stratégie d'intégration du genre destinée aux organisations membres du REMDH.

Personne chargée de l'enquête

- Effectuer l'analyse des questionnaires et des entretiens de suivi

- Rédiger le rapport d'audit, y compris des recommandations sur les éléments à inclure dans une stratégie d'intégration du genre destinée aux organisations membres du REMDH et la façon de réagir aux difficultés et aux besoins exprimés par les membres, en consultation et en collaboration avec le comité de pilotage du Groupe de travail Genre et de la Chargée de Programme Genre.

Calendrier

Février 2015: le collationnement des questionnaires remplis et les entretiens ont été effectués

Mars 2015: analyse des questionnaires et entretiens, identification des capacités, des meilleures pratiques, des besoins et des difficultés de l'intégration du genre parmi les membres du REMDH. Rédaction du rapport d'audit, y compris de recommandations sur les éléments à inclure dans une stratégie d'intégration du genre destinée aux organisations membres du REMDH.

Pour plus de détails, se reporter à l'annexe « Calendrier de l'enquête et de l'audit Genre 2015 ».

ANNEXES

- Termes de référence pour l'enquête Genre
- Questionnaire pour l'enquête Genre (en anglais et en arabe)
- Audits Genre du REMDH pour 2008 et 2012
- Calendrier de l'enquête et de l'audit Genre 2015

Annexe 2: Liste d'organisations participantes

- Adala-Maroc, Maroc.
- Al-Haq, Palestine.
- Andalus Institute for Tolerance and Non-Violence Studies, Egypte.
- Association Marocaine des Droits Humains (AMDH), Maroc.
- Association Tunisienne des femmes démocrates (ATFD), Tunisie.
- ASSOCIAZIONE ARCI, Italie.
- Bar Human Rights Committee of England and Wales, Royaume Uni.
- B'tselem, Israël.
- CIVITAS, Portugal (fait partie de l'AEDH)
- Collectif des familles de disparu(e)s en Algérie, Algérie.
- Dignity Institute – Danish Institute against Torture, Danemark.
- Egyptian Foundation for Refugee Rights, Egypte.
- Greek Council for Refugees, Grèce.
- Human Rights Association (IHD), Turquie.
- Human Rights Centre, School of Law, University of Essex, Royaume Uni.
- Human Rights Institute of Catalonia (IDHC), Espagne.
- International Bar Association's Human Rights Institute (IBAHRI), Royaume Uni.
Membre associé.
- KVINFO, Danemark.
- Las Segovias – Association for Cooperation with the South (ACSUR), Espagne.
- Ligue Algérienne pour la défense des Droits de l'Homme (LADDH), Algérie
- Ligue des Droits de l'Homme (LDH), France
- Ligue Tunisienne de Défense des Droits de l'Homme, Tunisie.
- Mediterranean Institute of Gender Studies (MIGS), Chypre.
- Organisation Mondiale Contre la Torture (OMCT), International. Membre associé.
- Palestinian Human Rights Organization (PHRO), Liban.
- Public Committee against Torture in Israel (PCATI), Israël.
- Tampere Peace Research Institute (TAPRI), Finlande.
- The Arabic Network for Human Rights Information (ANHRI). Royaume Uni.
Membre régional.
- The Legal Center for Arab Minority Rights in Israel (Adalah), Israël.

Annexe 3: Questionnaire genre

Questionnaire

CAPACITÉS et RÉALISATIONS

DIFFICULTÉS

BESOINS

concernant la sensibilisation à la dimension genre

et la promotion de l'intégration du genre

Généralités

Nom de votre organisation :

- 1) Quelle sorte d'organisation êtes-vous ? Institut de recherche ? ONG ?
- 2) S'il s'agit d'une ONG, êtes-vous une organisation généraliste de défense des droits humains, ou une organisation spécialisée (droits des femmes, questions relatives aux migrations, etc.) ?
- 3) Quelle est la proportion hommes/femmes parmi les employés de votre organisation ?
- 4) Combien de femmes de moins de 30 ans y-a-t-il parmi vos employés ?
- 5) Quelle est la proportion hommes/femmes parmi les membres de la direction (président/directeur exécutif, conseil d'administration) ?
- 6) Combien de femmes membre de votre association ont pu devenir membres des instances de direction (bureau central, présidente, secrétaire générale ou adjointe) ?

Egalité entre les femmes et les hommes : difficultés et opportunités

- 7) Selon vous, quelle est la principale difficulté en ce qui concerne les inégalités entre les hommes et les femmes
 - dans la région ?
 - dans votre pays ?
 - dans votre organisation?

- 8) Que peut-on faire pour aborder/surmonter ces difficultés ?
- 9) Comment le REMDH – à votre avis – peut-il vous aider à surmonter ces difficultés ?
- 10) Quelles opportunités voyez-vous en ce qui concerne le travail stratégique sur la sensibilisation à la dimension genre et la promotion de l'égalité des genres
 - dans le contexte politique actuel de la région ?
 - dans votre pays ?
 - dans votre organisation ?

Sensibilisation à la dimension genre et égalité des genres au sein de votre organisation

- 11) Que fait votre organisation pour promouvoir la sensibilisation à la dimension genre et l'égalité des genres
 - a) dans les structures internes de l'organisation ?
 - b) dans votre travail au quotidien sur les droits humains ?
- 12) Pouvez-vous mentionner des réussites/des succès concrets dans votre travail sur ces questions ?
- 13) Pouvez-vous mentionner les principales difficultés que vous rencontrez sur ces questions ?
- 14) Que pourrait-on faire pour aborder/surmonter ces difficultés ?
- 15) Comment le REMDH – à votre avis – peut-il vous aider à surmonter ces difficultés ?
- 16) Votre organisation a-t-elle une stratégie pour l'intégration du genre ? Oui / Non

A) Si oui :

Pourquoi avez-vous décidé de définir une stratégie pour l'intégration du genre ?

La promotion de la sensibilisation à la dimension genre et de l'égalité des genres, tant dans les structures de votre organisation que dans votre travail, est-elle inscrite dans vos statuts/votre règlement intérieur, etc. ?

L'égalité des genres se reflète-t-elle dans vos structures (parité hommes-femmes, etc.)?

Pouvez-vous résumer les principaux éléments de votre stratégie pour l'intégration du genre (ou la joindre dans son intégralité) ?

Pouvez-vous citer trois raisons qui vous ont amené à décider d'avoir/de développer une stratégie d'intégration du genre ?

Depuis quand l'avez-vous adoptée ? Et combien de temps est-elle valable ?

Qui est responsable de sa mise en œuvre ?

Comment pouvez-vous suivre et évaluer sa mise en œuvre ?

Disposez-vous dans votre organisation de l'expertise/des compétences nécessaires sur le genre pour la mettre en œuvre ?

Peut-on noter un sentiment de propriété et d'engagement parmi les membres du personnel à l'égard de la promotion de sensibilisation à la dimension genre et de l'égalité hommes -femmes (intégration du genre)?

Et parmi les membres de la direction ?

Disposez-vous de ressources spécifiques (humaines et financières) pour mettre en œuvre cette stratégie ?

Quels sont les principaux obstacles concernant sa mise en œuvre ?

Prenez-vous en compte le fait que vous êtes membre d'une organisation qui accorde une réelle importance à l'intégration du genre et la considère comme une opportunité

Oui/Non, et si oui, pourquoi?

B) Si la réponse est non :

Avez-vous déjà discuté de la possibilité de mettre en place une stratégie d'intégration du genre, en d'autres termes de travailler de façon plus systématique à promouvoir la sensibilisation à la dimension genre et l'égalité des sexes, tant dans vos structures internes que dans votre travail de promotion des droits de l'Homme ? Oui/Non

Pourquoi ? Pourquoi non ?

Envisagez-vous de mettre en place une stratégie pour l'intégration du genre ? Oui/Non (pourquoi ? pourquoi non ?)

Quels sont les avantages à mettre en place une stratégie pour l'intégration du genre (à votre avis) ?

Quels sont les principaux obstacles au développement d'une stratégie pour l'intégration du genre ?

Si vous n'avez pas de stratégie pour l'intégration du genre, et si vous n'envisagez pas d'en définir une, qu'est-ce qui pourrait vous faire changer d'avis ?

Sensibilisation à la dimension genre et égalité de genre au sein du REMDH

- 17) Le REMDH dispose-t-il d'une stratégie pour l'intégration du genre ? Oui/Non
- 18) Si oui, vous est-elle familière ?
- 19) Savez-vous que le REMDH a publié un kit de référence pour l'intégration du genre afin d'aider les organisations à définir une stratégie pour la promotion de sensibilisation à la dimension genre et de l'égalité des genres ?
- 20) Pensez-vous qu'il est important que le REMDH dispose d'une stratégie pour l'intégration du genre ? Oui/Non
- 21) Si oui, de quelle manière cela devrait-il affecter les membres du Réseau ?

Besoins spécifiques de votre organisation

- 22) Quels seraient vos besoins si vous décidiez de travailler de façon stratégique à la promotion de la sensibilisation à la dimension genre et de l'égalité des genres ?
- 23) Comment le REMDH pourrait-il contribuer à renforcer vos efforts ou à vous aider à entamer un travail stratégique sur la sensibilisation à la dimension genre et la promotion de l'égalité des genres ?
- 24) Quelles seraient vos principales recommandations au REMDH en ce qui concerne une aide éventuelle aux organisations membres pour définir et mettre en place une stratégie visant à la sensibilisation à la dimension genre et à la promotion de l'égalité des genres ?