



# **LIGNES DIRECTRICES SUR L'ANALYSE DE GENRE**

## LA DISCRIMINATION DE GENRE DANS LA LOI ET LES NORMES

---

- Quelles sont les formes les plus significatives de discrimination de genre par les lois et les normes qui peuvent être abordées par votre action ?
- Quels sont les stéréotypes de genre les plus significatifs qui ont une incidence sur votre action ?

## LES RELATIONS DE GENRE

---

- Quel est le rôle des hommes et des femmes et quelles sont les relations de genre dans la communauté/le groupe concerné ?
- Quelle est la composition des organisations promotrices ?

## PRISE DE DÉCISION

---

- Les femmes sont-elles impliquées dans les phases de planification ? Combien ?
- Combien de femmes font partie d'un comité de prise de décision ou d'action ?

## IMPACT DIFFÉRENTIEL DE L'ACTION

---

- Quels sont les besoins spécifiques des femmes dans le cadre de la communauté/du groupe concerné ?
- Les femmes sont-elles confrontées à des difficultés spécifiques pour accéder aux actifs/installations qui sont essentiels à la réalisation de l'action ?
- Les femmes bénéficieront-elles de manière égale de l'action ?
- L'action devrait-elle produire un changement dans les rôles/stéréotypes de genre ?

## ALLIÉS

---

- L'action implique-t-elle des organisations de femmes en tant que partenaires/alliés ?
- Y a-t-il des institutions/organisations sensibles à la dimension de genre qui pourraient aider à atteindre les objectifs de l'action ?
- Les hommes impliqués dans l'action s'intéressent-ils aux questions de genre ?

## ÉVALUATION DES RISQUES

---

- L'échec de l'action (ou d'une partie de celle-ci) aurait-il un impact négatif sur les femmes (par ex. : déséquilibre croissant des pouvoirs, discrimination, tensions au sein des familles ou des communautés) ?
- Y a-t-il des risques implicites ou explicites de renforcer les inégalités lors de la mise en œuvre de l'action ?

## CONSEILS

---

- **Soyez attentifs au contexte** : veillez à prendre en compte les questions spécifiques au contexte, les relations de genre et les stéréotypes de genre.
- **Promouvez la participation** : assurez vous que des processus décisionnels participatifs soient mis en place et promouvoir la participation des hommes et des femmes
- **Promouvez le dialogue** : même lorsque les actions se concentrent uniquement sur les droits des femmes (par exemple lorsqu'elles sont liées à l'engagement 4 de la ILC), veillez à ce que toutes les personnes concernées aient la possibilité de s'exprimer
- **Augmentez les "espaces sûrs"** : veillez à ce que les femmes puissent réellement exprimer sans crainte leurs difficultés et leurs besoins, tant en phase de planification qu'en phase de suivi. Si nécessaire, promouvez des réunions réservées aux femmes.
- **Prenez votre temps** : les changements sont lents. Ils peuvent être plus lents que vous ne le pensez.
- **Garantissez le budget** : les activités spécifiques aux femmes nécessitent un budget. Assurez-vous que toutes les activités que vous avez budgétisées appliquent une optique de genre, mais allouez un budget spécifique autant que possible pour les intensifier.
- **Ensemble, nous sommes plus forts** : identifiez les alliés possibles (en particulier les organisations de femmes) à mais pensez aussi à l'ILC comme à une coalition : peut-être qu'un autre membre de l'ILC a des conseils à partager.
- **Prévenez les risques** : assurez-vous que votre action n'exacerbe pas les inégalités comme effet secondaire de son succès (ou de son échec).