

FASTENOPFERPOLITIQUE



genre | égalité entre femmes et hommes

Sommaire

1	Introduction	1
2	Contexte et thématique	1
3	Positions de fond et stratégies de Fastenopfer	2
3.1	Enjeux de la politique de genre	2
3.2	Approches et stratégies	3
4	Directives de mise en œuvre	6
5	Glossaire	9

1 Introduction

*« Les femmes ne se contentent plus de la moitié du ciel,
elles veulent aussi la moitié de la Terre. » (Alice Schwarzer)*

Fastenopfer (Action de Carême) fonde son travail sur des valeurs chrétiennes et notamment sur la conviction que « chaque femme et chaque homme est revêtu de la même dignité, car femme et homme ont été créés ensemble à l'image de Dieu » (Genèse 1,27).¹ Dans cette vision biblique, il semble évident que le sexe ne doit jamais être un motif de répression.

A cet égard, Fastenopfer estime qu'il faut viser l'égalité de statut et l'égalité en droit et non pas l'identité des sexes. En effet, l'identité aboutit de fait non à la justice mais à l'alignement socioculturel sur des normes masculines. En revanche, Fastenopfer entend par justice dans les relations femmes-hommes, ou égalité entre femmes et hommes, l'égalité des chances pour femmes et hommes, jeunes et moins jeunes. L'égalité femmes-hommes reconnaît la diversité des personnes quant à leur sexe, leur orientation sexuelle, leur origine, leur foi et leur âge. Cela est indispensable pour que la politique en matière de genre matérialise la promesse énoncée par les droits humains : vivre sans discrimination.

L'égalité femmes-hommes sera impossible à réaliser si elle n'acquiert pas un caractère transversal : de la vie professionnelle à l'économie en passant par la famille, de la politique extérieure à la coopération au développement en passant par la politique sociale. Fastenopfer part du principe que tous les faits de la vie qui dépendent du sexe – c'est-à-dire le partage des tâches et les relations sexospécifiques entre femmes et hommes – sont déterminés par la culture et la société. Puisque les rapports entre femmes et hommes se manifestent dans tous les domaines de la vie, Fastenopfer est persuadée de l'importance d'intégrer la politique de genre dans sa pratique, dans la politique de développement et dans l'exécution des programmes. Le genre ne doit en effet pas occuper une place secondaire ou recouvrir d'un vernis politiquement correct tous les projets pastoraux et tous les projets de développement, mais être défini comme un sujet transversal qui doit non seulement être pris au sérieux ici au nord, mais aussi, comme un fil rouge, traverser tous les programmes et projets dans les pays du sud.

La direction a approuvé la politique de genre le 12 mai 2009.

2 Contexte et thématique

La notion de genre², moins technique que celle de sexospécificité, s'est imposée dans le langage courant. Contrairement au terme de « sexe », qui évoque les différences biologiques, le genre³ désigne les rôles et les concepts identitaires acquis, issus du contexte social et culturel, que l'on attribue au caractère « féminin » et au caractère « masculin ». Ces concepts normatifs et ces rôles figés tirent leur origine de l'organisation sociale, économique, religieuse, juridique et politique de la société.

¹ Cf. le concept d'Action de Carême « Former des communautés - vivre la foi », 2007, p.6

² Pris dans ce sens, le terme de genre a été créé en 1955 par le chercheur des États-Unis John Money afin de décrire les sentiments et le comportement de personnes intersexuelles pour lesquelles le sexe anatomique était équivoque, mais qui avaient une identité sexuelle ou un rôle sexuel clairs, appelés à l'origine *sex role* et *sex identity*. Le sexe anatomique de ces personnes n'était en revanche pas clairement déterminé.

³ Selon Joan Wallach Scott.

Les univers féminins et masculins sont toujours imbriqués. Dès lors, on ne saurait considérer les femmes et les hommes isolés les uns des autres, mais toujours en relation. Une perspective distincte, voire la substitution du terme de « femme » à celui de « genre » recèle le danger de pérenniser le cloisonnement des sphères, tels que « le féminin et la famille » ou « le masculin et la politique ».

Les rapports de genre sont toujours le reflet de rapports de pouvoir. La catégorie du genre illustre la distribution du pouvoir ainsi que la maîtrise des ressources et l'accès à celles-ci. La vision délibérément sexospécifique permet de décoder ces significations et de comprendre les interactions entre le sexe social et la société. Identifier les rapports de genre, c'est aussi analyser et remettre en question les rôles, les droits, les responsabilités, les ressources et les valeurs liés aux femmes ou aux hommes.

Les rapports de genre sont donc très tributaires du milieu et se nuancent en fonction du contexte culturel, social, religieux ou historique où ils s'inscrivent. Il faut ainsi les décrypter et, si besoin est, les modifier selon ce contexte.

Dans la coopération au développement, dont la principale mission est d'allouer des ressources et de modifier la répartition du pouvoir, il est crucial de mener à bien une politique de genre correcte et sensible, tant dans sa conception que dans son application.⁴

Dans les relations publiques et les campagnes, la politique de genre demande l'élimination de toute discrimination sexospécifique dans la communication écrite et visuelle. Le but de cette politique dans les programmes et projets de Fastenopfer doit être de faire du genre un axe transversal de toutes les phases de planification, d'exécution, de suivi et d'évaluation. Dès lors, des réflexions sur la sexospécificité doivent faire partie de toutes les étapes de la gestion du cycle des programmes.

3 Positions de fond et stratégies de Fastenopfer

3.1 Enjeux de la politique de genre

Avec la mondialisation, les injustices sociales se sont aggravées pour les deux sexes. Toutefois, les conséquences de cette mondialisation pour les femmes des pays du sud ne sont pas les mêmes que pour les hommes : l'alphabétisation, l'urbanisation, l'augmentation de la mobilité, l'élévation de l'âge du mariage, la généralisation de la contraception et d'autres phénomènes aboutissent à une remise en question des relations traditionnelles entre hommes et femmes, pouvant d'une part renforcer le statut des filles et des femmes et de l'autre affaiblir celui des garçons et des hommes. Par ailleurs, les personnes vivant au sud sont particulièrement touchées par les guerres, le réchauffement planétaire, la faim et l'exploitation, ce qui peut exercer une influence nuisible sur les relations entre les sexes.

Enjeux de la politique de genre dans les projets concrets

S'agissant des projets, l'un des plus grands soucis est de fuir les stéréotypes concernant les « femmes » et les « hommes » et les rôles types. Les hommes et les femmes n'appartiennent pas à des groupes homogènes, de sorte qu'ils et elles n'ont pas forcément les mêmes intérêts, besoins et angoisses. Cette constatation guide notre action. Les partenaires des projets disposent en l'espèce d'un instrument appelé recueil de données ventilées par sexe, soit le recueil d'informations qui tiennent compte des différences sexospécifiques dans les activités, les besoins, les objectifs, les espoirs et les craintes des

⁴ Cf. aussi l'approche « Do no harm » dans la Politique de promotion de la paix de Fastenopfer : « Travailler pour la paix – encourager le dialogue », 2007.

personnes. Dans l'établissement des rapports de Fastenopfer et de ceux de ses partenaires, il faut éviter le piège manichéen de considérer systématiquement les femmes comme des victimes et les hommes comme des agresseurs et veiller à utiliser un **langage épïcène**.

Le fait que le même nombre de femmes que d'hommes participe aux projets ne suffit pas à garantir **l'égalité d'accès aux ressources et au pouvoir de décision**. Il est donc important de déterminer où se situent les femmes et les hommes dans la hiérarchie des projets et quels intérêts ils défendent.

En leur conférant de nouvelles tâches, obligations et responsabilités, **l'intégration de la dimension de genre**⁵ peut surcharger les femmes et priver les hommes de leur pouvoir. Ces deux conséquences risquent d'aggraver les problèmes interrelationnels entre les sexes au lieu de les résoudre. Il faut toujours tenir compte de cet aspect dans l'analyse « Do no harm » sexospécifique.

3.2 Approches et stratégies

L'autonomisation de genre et la participation sont la base de tout projet de Fastenopfer. Les approches ci-dessous s'entendent comme des portes d'entrée qui permettent d'aborder la politique de genre en pratique. En l'occurrence, nous accordons la priorité à deux approches (autonomisation de genre et analyse « Do no harm » sexospécifique), car, d'une part, elles sont celles qui s'identifient le mieux au travail pratique de Fastenopfer et, de l'autre, elles sont au cœur du débat actuel sur les questions de genre et de coopération (développement et pastorale). Les approches présentées ne s'excluent cependant pas mutuellement, mais se complètent de façon féconde ou sont choisies en fonction du contexte. Elles sont particulièrement utiles aux chargé-e-s de programmes et aux organisations partenaires pour entamer une réflexion critique sur les structures de pouvoir acceptées sans discussion, identifier des « points noirs » dans leurs programmes et projets, adopter les mesures correctrices qui s'imposent et déjouer les pièges classiques sur le terrain. Les approches prioritaires devront impérativement faire partie de la future politique de genre de Fastenopfer. En d'autres termes, **l'autonomisation de genre et l'analyse « Do no harm » sexospécifique** doivent non seulement faire partie intégrante du nouveau cycle des programmes par pays, mais aussi être des éléments incontournables du suivi et de l'évaluation. Pour l'institution, la mise en œuvre contraignante de ces deux approches revient à aborder consciemment les questions de pouvoir dans une perspective sexospécifique, c'est-à-dire à pratiquer une politique du personnel et une politique salariale tenant compte des sexospécificités et à analyser régulièrement les structures existantes.

Autonomisation de genre

Fastenopfer entend par autonomisation de genre⁶ le fait pour les femmes et pour les hommes d'acquérir elles-mêmes et eux-mêmes sur le plan individuel et collectif les capacités de faire valoir leurs droits à l'échelon méso et macrosocial, de lutter contre des structures injustes et de prendre une part active à la vie politique, culturelle et économique. En l'occurrence, les femmes et les hommes valorisent leurs ressources sociales, culturelles, politiques et économiques sur le plan local grâce à leurs compétences et à leurs expériences spécifiques, de sorte qu'ils puissent préserver les bases de leur existence et lutter contre les structures oppressives. Le genre est toujours en rapport avec le pouvoir ou l'absence de pouvoir. Comprises comme l'acquisition de capacités individuelles et collectives des femmes

⁵ Ou « gender mainstreaming », selon son appellation anglaise, aussi traduite par « approche intégrée de l'égalité » (N. du tr.)

⁶ La notion d'*autonomisation* (empowerment en anglais) est due notamment au réseau de femmes DAWN.

et des hommes, les démarches d'autonomisation portent sur quatre niveaux de pouvoir. Il est à noter que le pouvoir en soi n'est pas négatif. Chaque sexe a un accès différent aux quatre niveaux suivants de pouvoir :

- Pouvoir sur – entendu comme la domination
- Pouvoir pour – entendu comme l'assistance, le plaidoyer, les pressions, etc.
- Pouvoir avec – entendu comme l'exploitation de la synergie, le travail en réseaux, le recours à des personnes-ressources, la transmission d'informations
- Pouvoir en moi – entendu comme une augmentation de la confiance en soi, de la maîtrise de son propre corps, etc.

Selon Rodenberg et Wichterich⁷, l'autonomisation peut être comprise comme un processus qui englobe six dimensions :

1. L'autonomisation personnelle vise la formation du sujet grâce à davantage de conscience de soi, d'autodétermination et d'autonomie.
2. L'autonomisation juridique signifie faire des deux sexes des sujets de droit égaux.
3. L'autonomisation sociale signifie le renforcement collectif des femmes et des hommes face à des structures de pouvoir discriminatoires.
4. L'autonomisation politique fait des femmes et des hommes des citoyen-ne-s de plein droit.
5. L'autonomisation culturelle vise le renforcement de l'identité sexuelle.
6. L'autonomisation économique encourage des stratégies de survie économiques sexospécifiques.

Fastenopfer tient à compléter ces six dimensions de l'autonomisation par la dimension spécifique de l'autonomisation religieuse. Pour que les démarches d'autonomisation des projets pastoraux et des projets de développement aboutissent, il faut aborder et travailler, si possible, toutes les dimensions de l'autonomisation, faute de quoi l'approche ne sera pas durable ni effective à long terme. Jusqu'à présent, la coopération au développement s'est souvent concentrée sur l'autonomisation économique, juridique ou politique, ignorant encore facilement l'autonomisation personnelle, sociale et culturelle. Si l'autonomisation doit toujours tenir compte des deux sexes, il n'en reste pas moins qu'il est nécessaire d'encourager le sexe marginalisé. Simultanément, il faut aussi accompagner les hommes afin qu'ils apprennent à gérer leur nouveaux rôles égaux et à redéfinir leur conscience et leur identité de père, d'époux, etc.

L'approche systémique de genre tient toujours compte du fait que l'autonomisation d'un groupe (les femmes, généralement) se traduit par la désautonomisation d'un autre (les hommes, d'accoutumée). La politique de genre porte toujours sur une redistribution du pouvoir. En d'autres termes, toute intervention doit tenir compte de l'ensemble du tissu social et des conséquences non délibérées qu'elle provoque.⁸ Pour cette raison, la politique de genre de Fastenopfer ne se concentre pas uniquement sur des projets pour les femmes, mais travaille aussi avec des hommes, englobe plusieurs générations et ne se cantonne pas à une classe sociale concrète. Les responsables des programmes par pays et des projets doivent toujours veiller à ce que les activités tiennent compte de l'ensemble des relations sociales entre les sexes. Cependant, il ne faut pas voir dans l'approche systémique de genre

⁷ Rodenberg et Wichterich 1999 : « Macht gewinnen. Eine Studie über Frauenprojekte der Heinrich-Böll-Stiftung im Ausland », Berlin. pp. 114-117.

⁸ Cf. l'approche « Do no harm » d'Action de Carême, 2007.

l'obligation d'inclure systématiquement les deux sexes dans tous les projets. Il peut être tout à fait utile de réaliser des projets distincts pour les femmes ou pour les hommes, l'important étant que les conséquences (voulues ou non) du projet sur l'ensemble du tissu social soient anticipées et jaugées lors de la planification, observées lors du suivi et analysées lors de l'évaluation. En effet, le fait de chausser des « lunettes roses » ne doit pas faire voir uniquement les femmes et évacuer d'autres catégories ayant une importance sociale.

Lorsque des structures injustes ne se « modifient pas automatiquement », les programmes et les projets peuvent adopter des mesures pour combattre les structures dominantes qui empêchent l'accès des femmes aux ressources du projet et les privent de tout pouvoir de décision sur celles-ci. Dès lors, Fastenopfer apporte ses suffrages à la **discrimination positive**⁹ comprise comme un instrument potentiel de promotion ciblée des filles et des femmes. Toutefois, la discrimination positive ne doit jamais être un but en soi, mais s'utiliser uniquement là où les traditions et les systèmes en vigueur constituent de toute évidence une « discrimination positive » des hommes. En principe, il ne faut cependant jamais opposer la promotion de la femme à la politique de genre, mais plutôt les combiner afin qu'elles se complètent. À elle seule, la promotion des femmes n'est pas une politique de genre durable, même si elle peut, dans des cas précis, contribuer à lutter contre les injustices liées au genre.

Autre instrument permettant de modifier durablement les rapports de force, l'approche mise au point par Molyneux¹⁰ (1985) se caractérise par le passage **des besoins fondamentaux aux droits fondamentaux** (*from basic needs to basic rights*). Cette approche se fonde sur la distinction entre besoins pratiques et intérêts stratégiques. Si les projets axés sur les besoins pratiques des femmes ont pour objectif une amélioration à court terme de leurs conditions de vie, les projets portant sur leurs intérêts stratégiques visent à supprimer à terme la « hiérarchie des sexes » et modifier durablement les rapports de force entre les sexes. Les deux approches étant importantes pour améliorer les conditions de vie des femmes, leur combinaison favorise la durabilité des activités des programmes et des projets.

Approche « Do no harm » sexospécifique

L'approche « Do no harm » sexospécifique tient compte des conséquences imprévues pour les femmes et les hommes d'une intervention relevant de la collaboration pastorale ou de la coopération au développement.¹¹ Dès lors, toute pratique et politique du développement sensible aux questions de genre doit attacher une attention accrue aux effets divers et aux effets secondaires indésirables : les femmes et les hommes ont-ils un accès égal aux acquis du projet, aux nouvelles possibilités de gain ? La croissance est-elle répartie équitablement (car croissance n'équivaut pas automatiquement à égalité de droits) ? Aux dépens de qui ? De nouvelles dépendances surgissent-elles ? Un autre danger est que les projets de promotion des femmes accroissent davantage la charge que celles-ci supportent (ménage, travaux agricoles, secteur informel, cours supplémentaires et bénévolat dans le projet).

⁹ La discrimination positive est un ensemble de mesures visant à favoriser certaines personnes appartenant à des catégories dont des membres subiraient ou auraient subi des discriminations systématiques (http://fr.wikipedia.org/wiki/Discrimination_positive, 23.06.2009)

¹⁰ Sociologue pakistanaise, Maxine Molyneux enseigne actuellement à l'Institut d'Études latino-américaines de l'Université de Londres et se consacre principalement aux questions de genre et aux mouvements féministes. Sa distinction entre besoins pratiques et intérêts stratégiques est encore utilisée aujourd'hui.

¹¹ Les instructions concrètes sur l'application de l'approche « Do no harm » sexospécifique se trouvent à l'annexe, Centre pour la promotion de la paix KOFF, 2008.

L'approche « do no harm » sexospécifique utilise la méthode classique « do no harm », en accordant une attention particulière aux injustices liées au genre.

4 Directives de mise en oeuvre

Des recommandations concrètes pour la future politique de genre de Fastenopfer découlent des approches présentées ci-dessus. Comme nous l'avons déjà dit, l'intégration de la dimension de genre doit mettre en lumière les inégalités liées au sexe, dans un premier temps à l'échelon de l'institution, puis, dans un deuxième temps, à l'échelon des programmes par pays. Comme stratégie complémentaire, il est aussi possible d'envisager des projets sexospécifiques. Finalement, nous présentons des propositions concrètes visant à mettre en oeuvre l'égalité femmes-hommes dans les projets et les programmes. Les chargé-e-s de programme et les responsables des relations publiques et des campagnes doivent veiller à utiliser un langage épïcène qui résiste à une analyse réalisée dans une perspective de genre non seulement quant à la forme, mais aussi quant au fond.

1. Intégration de la dimension de genre à l'échelon de l'institution

L'intégration de la dimension de genre dans sa culture institutionnelle constitue une tâche permanente pour Fastenopfer. Pour que toute activité tendant à l'égalité femmes-hommes puisse se réaliser aussi bien en interne qu'en externe, il est indispensable que Fastenopfer y consacre suffisamment de ressources (personnel, infrastructures et fonds).

Même si d'importants progrès ont été accomplis vers l'égalité femmes-hommes – égalité salariale, congé de maternité et de paternité, travail à temps partiel, allocations familiales intégrales pour familles monoparentales – et même si l'institution veille à une représentation équitable des femmes et des hommes dans divers organes, des progrès restent encore à faire, notamment en matière de temps de travail réduits, de partage des postes et d'une représentation plus juste des sexes à l'échelon de la direction. Dès lors, le genre doit apparaître à tous les échelons de l'organigramme.

2. Intégration de la dimension de genre à l'échelon des programmes par pays

Si l'on veut tenir compte de la spécificité contextuelle des injustices sexospécifiques, il est indispensable de chauffer des « lunettes roses » pour analyser le contexte culturel local, national et international des programmes par pays. Toutefois, les approches sexospécifiques font souvent long feu dans la mise en oeuvre des programmes par pays théoriques et des programmes d'égalité ou sont souvent laissées pour compte lors la réalisation des projets. Il est donc indispensable que la politique de genre soit assignée à des responsables clairement définis et assortie de mesures concrètes dans les programmes par pays. Nous devons donc nous demander si les programmes par pays renferment encore des inégalités ou, pire, s'ils les aggravent. Il faut donc examiner les mesures nécessaires afin de les supprimer, voir si d'autres organisations s'occupent des questions de genre dans la région du programme et analyser la synergie possible.

Les ressources étant en général limitées et les besoins grands, il faut parfois définir des priorités d'intervention. Dès lors, il y a lieu d'examiner, dans une démarche d'intégration de la dimension de genre dans les programmes par pays, quels axes thématiques permettent d'intégrer cette dimension. Il est aussi possible, le cas échéant, d'envisager des projets sexospécifiques.

3. Projets sexospécifiques

Afin de mieux répondre aux exigences de l'égalité femmes-hommes, Fastenopfer peut et doit soutenir des projets sexospécifiques, conçus comme une stratégie complémentaire, qui inscrivent la dimension de genre dans les programmes par pays en fonction du contexte, des capacités et des priorités des partenaires. Les projets sexospécifiques sont indispensables là où les programmes existants ne suffisent pas à combler l'écart entre les sexes et à réduire les inégalités. En règle générale, les projets sexospécifiques s'exécutent au plan méso ou macrosocial. Ainsi, les programmes de sensibilisation au VIH / sida requièrent une démarche sexospécifique. Les projets sexospécifiques poursuivent en règle générale les objectifs suivants :¹²

1. Amener les deux sexes à prendre conscience de leur situation (de leurs droits et obligations, p.ex.).
2. Promouvoir le rôle décisionnel des deux sexes dans la famille, dans la communauté, dans la société et dans les instances politiques.
3. Amener les hommes à considérer les femmes comme des partenaires à part entière égales en droits.

Les projets sexospécifiques ne sauraient se substituer à l'intégration de la dimension de genre, ni se confondre avec les projets de développement pour les femmes. Ils peuvent toutefois être des mesures utiles pour s'attaquer aux disparités existantes et pour les atténuer.

4. Mise en œuvre concrète dans les programmes et les projets

Pour les chargé-e-s de programme et les coordinateurs-trices, l'intégration de la dimension de genre a les conséquences suivantes sur les programmes et projets concrets :

1. L'égalité femmes-hommes est déclarée prioritaire et un dialogue sur cette question est entamé avec les organisations partenaires.
2. Des mesures concrètes sont adoptées avec les organisations partenaires afin de tenir compte de l'égalité femmes-hommes dans toutes les phases du cycle du programme, de sorte que les femmes et les hommes participent sur pied d'égalité à toutes les activités du projet, de la planification à la réalisation, et que des déséquilibres sexospécifiques soient évités.
3. Il faut aussi tenir compte de la dimension de genre dans les rapports écrits (demandes de projet, rapports annuels, rapports de mission, documents internes, etc.) et veiller non seulement à utiliser un langage épicène, mais aussi à traiter femmes et hommes de façon équitable sur le fond.
4. Il faut consentir des efforts afin de sensibiliser toutes les organisations partenaires à la question de l'égalité femmes-hommes – en organisant par exemple des ateliers – et les encourager à la mettre en pratique.
5. Les organisations partenaires doivent, avec tous les moyens disponibles, être soutenues dans leurs efforts visant à réaliser l'égalité femmes-hommes et recevoir les instruments et les ressources requises pour ce faire.
6. Le programme par pays et les projets doivent être régulièrement évalués dans la perspective de la dimension de genre et, le cas échéant, modifiés (suivi et évaluation).
7. Fastenopfer doit soutenir des organisations de femmes en Suisse et au Sud et jouer un rôle actif dans ce réseau.

¹²http://www.deza.admin.ch/fr/Accueil/Themes/Genre/Instruments_generaux_et_thematiques/ressources/resource_fr_24017.pdf

5. Langage épïcène

L'utilisation d'un langage épïcène, tant pour les projets et programmes que pour les relations publiques et les campagnes, va au-delà du simple ajout des formes féminines. Il faut en effet faire preuve d'imagination pour ne pas alourdir le texte et le rendre rébarbatif. Le langage non sexiste se distingue aussi par le fait qu'il reconnaît le caractère individuel des femmes et des hommes, avec leurs réalisations et leurs contributions. Il faut ainsi supprimer sans appel des désignations et métaphores sexistes qui réduisent femmes et hommes à leur sexe anatomique ou à leur apparence physique. Quant à la teneur des publications, on veillera à ce que les textes ou les images ne représentant pas les femmes et les hommes dans leurs rôles « traditionnels », de peur de perpétuer des clichés et des stéréotypes. Il faut représenter les deux sexes comme des personnalités actives égales en droit.¹³

¹³ Plusieurs procédés permettent d'y parvenir, et notamment l'utilisation du masculin et du féminin ou des tirets dans les textes. Le recours à une forme plurielle ou collective épïcène a l'avantage d'éviter l'emploi de deux articles ou pronoms. Il est préférable d'éviter, si possible, les désignations de personnes et de professions qui n'existent qu'au masculin, l'utilisation générique du masculin étant à proscrire. Les désignations de personnes doivent être symétriques pour les femmes et pour les hommes. La Conférence latine des déléguées à l'égalité a publié un Guide romand d'aide à la rédaction administrative et législative épïcène qui présente des recommandations concrètes : <http://www.ne.ch/neat/site/jsp/rubrique/rubrique.jsp?DocId=11558>.

5 Glossaire

Désautonomisation

Autonomisation

Genre

Intégration de la dimension de genre

Données ventilées par sexe

Sexe

Discrimination positive

Langage épicène

Perte de compétences, de pouvoir

Démarche d'acquisition de compétences et de pouvoir

Sexe social et culturel

Adoption de la dimension de genre à tous les échelons et dans tous les processus d'une organisation (transversalité)

Données et faits propres à un sexe

Sexe anatomique

Mesures stratégiques visant à favoriser un groupe défavorisé, comme les femmes

Langage non sexiste, qui désigne aussi bien les femmes que les hommes

Annexe

Dix questions maîtresses pour sensibiliser aux questions de genre dans les projets de Fastenopfer

Planification des projets

1. Le projet, le programme, le coordinateur-trice a-t-il un objectif en matière de promotion des hommes et des femmes ?
2. Quelle influence le projet exerce-t-il sur le rôle productif, reproductif et socioculturel des femmes et des hommes, en leur qualité de membres de la famille, de père ou de mère, d'éducateurs-trices, de producteurs-trices agricoles, de salarié-e-s ou d'artisan-e-s ? Qui fournit un travail communautaire à titre bénévole ?
3. Combien de femmes et d'hommes sont concrètement associés à la planification du projet ?
4. L'accès aux formations est-il garanti aux femmes comme aux hommes et ces formations tiennent-elles compte des différences de rôles et d'obligations ?
5. La planification et le suivi sont-ils conçus (et les indicateurs définis) de sorte que l'évolution vers l'égalité des droits peut être mesurée ultérieurement lors de l'évaluation ?

Exécution des projets

6. Où trouve-t-on des femmes et des hommes dans les organes dirigeants, dans la direction, parmi le personnel, en tant que multiplicateurs-trices et bénéficiaires ?
7. Quelle influence le projet exerce-t-il sur l'accès des hommes et des femmes aux ressources et sur la maîtrise de celles-ci ?
8. Le projet entraîne-t-il des modifications du style de vie des femmes et des hommes, comment influence-t-il le statut et le revenu ; crée-t-il de nouveaux rôles ou favorise-t-il les rôles traditionnels ?
9. Les femmes et les hommes sont-ils capables, à la suite du projet, de poursuivre elles-mêmes et eux-mêmes leur développement ?
10. Quelle influence la mondialisation de l'économie exerce-t-elle sur le projet et sur la survie (économique) des femmes et hommes concernés ?