

Appliquer un prisme de genre à la SDSR

Un guide pratique



Remerciements

Ce guide a été élaboré par le groupe directeur de l'IPPF sur le genre, en collaboration avec un certain nombre d'associations membres à travers la Fédération. Il vise à améliorer et à intégrer une approche transformatrice en matière de genre dans tous les domaines de notre travail ainsi que celui de nos partenaires.

Ce document est rendu possible grâce au généreux soutien de la population canadienne par l'intermédiaire de Global Affairs Canada (GAC).

Sommaire

Introduction : Pourquoi devrais-je lire ce document ?	2
Partie I : Théorie clé sur l'égalité des genres et l'approche transformatrice en matière de genre	15
A : Que dois-je savoir ? Un guide rapide sur le pouvoir, les droits, l'intersectionnalité et les normes de genre	17
B : Comment puis-je savoir quand quelque chose transforme ou non le genre ?	24
C : Divers mais spécifique : Avec qui devrions-nous travailler dans le cadre d'une approche transformatrice en matière de genre ?	33
D : Comment l'égalité des genres est-elle liée aux éléments clés de la SDSR ?	38
Partie II : Intégrer une approche transformatrice en matière de genre dans mon travail quotidien	43
A : Comment puis-je m'assurer que le plaidoyer et la communication soutiennent (et n'entravent pas) les résultats en matière d'égalité des genres ?	45
B : Comment puis-je m'assurer que les projets et les programmes sont conçus de manière à transformer le genre lors de la préparation des propositions de financement ?	50
C : Comment puis-je m'assurer que la mise en œuvre du programme et la prestation de services transforment le genre ?	57
D : Comment puis-je m'assurer que mon organisation soutient institutionnellement l'égalité des genres ? (Gestion, RH, Finance, etc.)	61
E : Comment puis-je mesurer les progrès vers l'égalité des genres et mener des recherches ?	69
Conclusion : Et maintenant ? Que dois-je faire différemment ?	82
Annexe I : Idées fausses courantes	85

Introduction

Pourquoi devrais-je
lire ce document ?

Introduction : Pourquoi devrais-je lire ce document ?

Points clés

Les inégalités de genre restent un obstacle important à la prise en compte de la santé et des droits sexuels et reproductifs (SDSR). Afin de garantir la SDSR pour tous et de prévenir les violences sexuelles et basées sur le genre (VSBG), les normes de genre néfastes doivent être transformées en normes positives.

Objectif de ce guide : Ce guide vous permet de savoir comment faire votre part pour apporter les changements nécessaires pour réaliser l'égalité des genres dans le monde, quel que soit le rôle ou la fonction que vous jouez au sein de la Fédération. La partie I examine certaines théories clés et la partie II fournit des conseils pour différents rôles et fonctions au sein de la Fédération.

Public : Ce guide est destiné à être utilisé par TOUS les membres du personnel et les bénévoles du Secrétariat de l'IPPF et des Associations membres (AM).

Terminologie : Ce guide utilise une terminologie liée au genre qui se veut inclusive et pleinement transformatrice. Cependant, il est reconnu qu'il existe une diversité dans la manière dont le langage lié au genre est utilisé à travers le monde, en fonction du contexte et des réalités locales (juridiques et culturelles). Il convient de noter que le niveau de transformation en matière de genre du travail peut varier en fonction des capacités des AM et des obstacles structurels auxquels elles sont confrontées.

Les inégalités de genre restent un obstacle important à la prise en compte de la santé et des droits sexuels et reproductifs (SDSR). Afin de garantir la SDSR pour tous et de prévenir les violences sexuelles et sexistes, les normes de genre néfastes doivent être transformées en normes positives. Pour ce faire, il est important de commencer à voir le monde à travers un prisme de genre. En d'autres termes, il est nécessaire d'examiner de manière critique comment différentes politiques, programmes ou activités affectent les normes de genre actuelles et de s'assurer qu'ils réduisent les déséquilibres de pouvoir entre les genres, favorisent une plus grande inclusion et suivent une approche intersectionnelle.



Pour ce faire, il est important de commencer à voir le monde à travers un prisme de genre.

L'égalité des genres –le concept selon lequel tous les individus doivent être traités de manière à garantir l'égalité des chances et des résultats– est un droit humain. L'équité entre les genres signifie justice et impartialité. C'est un processus dont l'égalité des genres est le résultat. L'équité entre les genres reconnaît que les personnes de tous les genres ont des besoins différents et des désavantages historiques et sociaux qui les empêchent d'opérer autrement sur un pied d'égalité. L'équité mène à l'égalité. Normes et attitudes de genre –les attentes et les règles informelles sur ce que signifie être une femme, un homme ou une personne non binaire, ou s'identifier comme LGBTIQ+ (lesbienne, gay, bisexuel, transgenre, intersexe, queer ou en questionnement +)– influence la santé et le bien-être des individus, façonnant les comportements de manière à avoir un impact direct sur la santé et les droits sexuels et reproductifs d'eux-mêmes, de leurs partenaires et des autres.

L'équité entre les genres reconnaît que les personnes de tous les genres ont des besoins différents et des désavantages historiques et sociaux qui les empêchent d'opérer autrement sur un pied d'égalité. L'équité mène à l'égalité.



Les normes de genre et les structures patriarcales sont omniprésentes et affectent de manière disproportionnée la SDR des femmes et des filles et d'autres groupes vulnérables.

Par exemple, les femmes ne peuvent souvent pas contrôler la prise de décision d'avoir ou non des rapports sexuels, quand avoir des rapports sexuels et si elles peuvent utiliser la contraception. Elles ont un statut inférieur, moins d'opportunités et moins d'accès au pouvoir que les hommes et les garçons. Par conséquent, les progrès vers l'égalité des genres nécessitent des actions complémentaires transformatrices pour promouvoir les droits et l'autonomisation des femmes, en s'attaquant aux inégalités structurelles qui sont ancrées dans les structures sociales, y compris les écarts entre les genres, les politiques inégales et la discrimination qui ont historiquement désavantagé les femmes et les filles et affecté leur pleine participation au développement.



Les normes de genre qui promeuvent un idéal hétérosexuel et cisgenre exposent les personnes ayant diverses orientations sexuelles, identités et expressions de genre et caractéristiques sexuelles (SOGIESC) à un risque accru de mauvais résultats en matière de SSR. Cette situation est aggravée par des environnements juridiques répressifs, la stigmatisation, la discrimination et la violence. Les personnes non binaires de tous âges et de toutes les régions du monde sont exposées à des violations de leurs droits humains en raison de leur identité et/ou expression de genre. Ils sont victimes de discrimination sur le marché du travail, à l'école ou dans les établissements de santé, et souvent maltraités et reniés par leurs propres familles et communautés, ou soumis à des violences mentales et physiques, y compris des agressions sexuelles. Cette situation est encore exacerbée dans les contextes humanitaires, où ces groupes sont souvent négligés par les efforts de préparation et de réponse.



Les masculinités nuisibles, telles que la masculinité hégémonique¹, affectent également la santé et le bien-être des hommes et des garçons (y compris la santé mentale), car les normes relatives à la virilité encouragent souvent les hommes à considérer les comportements de recherche de santé, l'expression d'émotions et l'incapacité de subvenir aux besoins de la famille comme des signes de faiblesse. Cela entraîne des problèmes de santé mentale, des retards dans les tests d'infection et une réticence à accéder à un soutien psychologique. Cela peut être observé dans les résultats médiocres de la SSR, tels que le diagnostic et le traitement tardifs des infections sexuellement transmissibles (IST) (par exemple, le VIH chez les hommes hétérosexuels). Les masculinités nuisibles s'expriment également par des comportements à risque plus élevé, qui incluent une probabilité accrue de rapports sexuels non protégés. Ces normes de genre néfastes ne sont pas seulement néfastes pour les hommes, mais elles sont également nuisibles pour leurs partenaires, leurs familles et –en ce qui concerne la masculinité hégémonique– tout homme ou personne non binaire qui ne respecte pas l'idéal hégémonique.



Les masculinités nuisibles s'expriment également par des comportements à risque plus élevé, qui incluent une probabilité accrue de rapports sexuels non protégés.

¹Pour plus d'informations sur la masculinité hégémonique, voir <https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/hegemonic-masculinity>

Les crises humanitaires peuvent être particulièrement dévastatrices pour les femmes et les filles (et d'autres groupes vulnérables) en augmentant leur exposition à la violence sexuelle et sexiste ainsi qu'en augmentant leur risque de morbidité et de mortalité en raison du manque d'accès à une gamme complète de services de SSR. Par conséquent, dans tous les contextes, le travail sur l'égalité des genres devrait reconnaître la capacité des femmes et des autres groupes vulnérables à décider de leur vie, ainsi que la capacité des réseaux, en particulier des réseaux de femmes, en tant que premiers intervenants dans les communautés où ils vivent. Parvenir à l'égalité des genres au sein d'une organisation, d'une communauté ou d'un pays nécessite donc de comprendre les normes de genre actuelles et les déséquilibres de pouvoir entre les individus et les différents groupes de personnes. Pour y remédier, il faut une approche intersectionnelle dans le cadre d'un processus de transformation du genre.

Objectif de ce guide

Ce guide vise à savoir comment vous pouvez soutenir un processus de transformation du genre, pour apporter les changements nécessaires à la réalisation de l'égalité des genres dans le monde, quel que soit le rôle ou la fonction que vous jouez au sein de la Fédération. Une partie essentielle de cela consiste à commencer à voir le monde à travers un prisme de genre, afin de discerner où et comment les choses sont actuellement inégales, et de déterminer si vos actions soutiennent le statu quo ou œuvrent à la transformation en faveur de l'égalité des genres. Pour ce faire, ce Guide est divisé en deux sections :

Partie I :

Introduction aux principes clés nécessaires pour comprendre le genre, l'égalité des genres et une approche transformatrice en matière de genre (ATG), et des liens pour en savoir plus.

Partie II :

Conseils sur la façon d'intégrer une approche transformatrice en matière de genre dans votre travail quotidien. Des conseils sont donnés pour différents rôles tels que la conception de programmes, le plaidoyer et la communication, la prestation de services de santé et la mise en œuvre de programmes et également au niveau institutionnel. Quelques suggestions sont également fournies sur la façon de mesurer les progrès.

Le guide se termine par une conclusion qui est en fait un appel individuel à l'action sur ce que vous pouvez désormais faire différemment à partir d'aujourd'hui dans votre travail afin de contribuer à la réalisation de l'égalité des genres.

Public

Ce guide est destiné à être utilisé par le personnel et les bénévoles du Secrétariat de l'IPPF et des Associations membres. Ce n'est pas seulement pour le personnel du programme ou clinique, mais sera utile pour chaque membre du personnel, y compris les finances, les ressources humaines, le personnel de gestion et d'administration, les bénévoles, y compris les membres du conseil d'administration.



Une note sur la terminologie

Les normes de genre sont socialement, culturellement et politiquement construites. Les attentes concernant ce que signifie être une femme, un homme, une personne transgenre ou non binaire varient au fil du temps et diffèrent entre et au sein des pays. Les normes de genre sont également fondées sur les relations de pouvoir entre les individus et les groupes. En outre, il est nécessaire de reconnaître, respecter, protéger et réaliser les droits des personnes atteintes de diverses SOGIESC. Le fait que les normes, les pratiques et les croyances qui entretiennent l'inégalité entre les genres soient une construction sociale signifie que le changement est non seulement juste et souhaitable, mais également possible.

Il existe une diversité dans le langage utilisé, accepté et compris dans le monde en ce qui concerne l'égalité des genres et la diversité de la SOGIESC. Cela est dû aux différents contextes juridiques et culturels locaux, et aux réalités. Par conséquent, lorsque l'on explique l'égalité des genres et que l'on parle d'une approche transformatrice en matière de genre, il est important d'être conscient de ces contextes locaux et de s'y adapter afin de renforcer la compréhension et d'apporter des changements.

Tout au long de ce document, le guide de style Diversité, équité et inclusion de l'Université de l'Iowa est utilisé, qui est basé sur le guide de style Associated Press ainsi que d'autres ressources respectées.

Dans ce document, nous utilisons le terme « femmes, hommes, personnes transgenres et non binaires ». Mais nous n'avons pas l'intention d'exclure toute personne qui s'identifie différemment. En outre, nous reconnaissons qu'en raison des déséquilibres de pouvoir existants, l'inégalité entre les genres affecte de manière disproportionnée les femmes et les filles.

Définitions clés

L'égalité des genres

signifie l'égalité des chances pour les femmes, les hommes, les personnes transgenres et non binaires dans toute leur diversité pour réaliser pleinement leurs droits et leur potentiel. Cela signifie une aspiration à transformer les inégalités structurelles, les modèles de comportement et les normes sociales, conduisant au changement social et au développement durable. L'égalité des genres nécessite des stratégies spécifiques visant à éliminer les inégalités entre les genres.

Une approche transformatrice en matière de genre

s'efforce activement d'examiner, de remettre en question et de modifier les normes de genre néfastes et les déséquilibres de pouvoir afin de respecter les SDSD et de réaliser l'égalité des genres. Ceci est réalisé par : un examen critique des normes et dynamiques de genre, la correction des déséquilibres de pouvoir, le renforcement ou la création des systèmes qui soutiennent l'égalité des genres et le renforcement ou la création de normes et de dynamiques de genre équitables. Cela implique de travailler de manière holistique avec des personnes dans toute leur diversité en utilisant une approche inclusive, centrée sur la personne et différenciée. En effet, l'inégalité entre les genres affecte différents groupes de personnes de différentes manières.

Pour en savoir plus

Diversity, Equity and Inclusion Style Guide. Université de l'Iowa. 2021. Disponible sur : <https://diversity.uiowa.edu/programs/dei-style-guide/style-guide-gender>

IPPF Gender Equality Strategy and Implementation Plan. IPPF. 2017. Disponible sur : <https://www.ippf.org/sites/default/files/2018-04/IPPF%202017%20Gender%20Equality%20Strategy%20-%20English.pdf>

Partie I

Théorie clé sur l'égalité des genres et l'approche transformatrice en matière de genre



Cette section fournit une introduction aux principes clés et à la théorie nécessaires pour comprendre l'égalité des genres et une approche transformatrice en matière de genre, y compris le pouvoir, les droits, les normes de genre et l'intersectionnalité. Chaque section contient des liens vers des informations supplémentaires si vous souhaitez explorer ces informations plus en profondeur.

A : Que dois-je savoir ?

Un guide rapide sur le pouvoir, les droits, l'intersectionnalité et les normes de genre

Points clés

Approche fondée sur les droits humains : Une approche efficace fondée sur les droits exige que la responsabilité, la participation, la non-discrimination, l'égalité et la transparence fassent partie de toute intervention.

Pouvoir : Les inégalités entre les genres découlent de différentes dynamiques de pouvoir, qui peuvent être enracinées dans des normes et des valeurs sociales néfastes ainsi que dans un statut économique et politique inégal. Les différentes formes de pouvoir incluent le pouvoir visible, le pouvoir caché et le pouvoir invisible.

Intersectionnalité : Une programmation réussie en matière d'égalité des genres nécessite une approche holistique qui aborde également les éléments structurels et les identités sociales qui se croisent, et comprend également et répond à l'indivisibilité de l'ensemble des droits humains.

Normes et valeurs : Les normes de genre sont des attentes et des règles informelles sur ce que signifie être une femme, un homme, une personne transgenre ou non binaire. Les normes de genre sont façonnées par la culture et les idéologies, qui inculquent des valeurs et des normes apprises aux personnes qui les mettent ensuite en pratique dans leur comportement. Les normes de genre néfastes peuvent être modifiées, mais cela peut être difficile lorsque plusieurs facteurs sous-jacents les maintiennent en place.

Approche fondée sur les droits humains

Une approche basée sur les droits humains intègre ces-derniers, ceux-ci étant internationalement reconnus et destinés aux personnes dans toute leur diversité à travers toutes les activités de programme, la prestation de services et les structures institutionnelles. Les droits humains sont universels, indivisibles, interdépendants et inaliénables.

Universel : tout le monde est né avec et possède les mêmes droits, quels que soient son lieu de résidence, son genre, sa race, sa religion, son origine culturelle ou ethnique, ou tout autre motif.

Indivisibles et interdépendants : tous les droits –civils, politiques, sociaux, culturels et économiques– ont la même importance et aucun ne peut être pleinement exercé sans les autres.

Inaliénables : personne ne peut renoncer ou retirer les droits de quelqu'un. Elles s'appliquent à toutes les personnes de la même manière sans distinction d'aucune sorte.

Une approche fondée sur les droits humains est importante pour parvenir à l'égalité des genres et réaliser la SDR, car elle encourage les approches de développement durable et centrées sur les personnes pour la planification et la prise de décision, fondées sur le respect des droits humains, la dignité et l'égalité des genres. Elle va au-delà d'une approche basée sur les besoins, qui se concentre sur la satisfaction des besoins quotidiens de base tels que la nourriture, l'eau, le logement, la santé et l'éducation, pour également tenir compte des normes et valeurs politiques, juridiques, sociales et culturelles d'un pays ou d'une communauté, et les défier si nécessaire. Ainsi, la réalisation des droits de toutes les personnes, en particulier des groupes vulnérables et marginalisés, doit devenir un élément fondamental du succès.

La vulnérabilité est un état ou une situation qui rend une personne particulièrement vulnérable aux blessures (physiques ou émotionnelles), à la négligence et aux attaques. Une personne ou un groupe vulnérable peut avoir des difficultés à accéder aux services de santé et aux informations sur la santé pour des raisons personnelles ou structurelles. Dans le contexte de l'IPPF, il existe 12 attributs discrets qui peuvent rendre quelqu'un vulnérable. Il s'agit de la pauvreté, de la culture, de la langue, de la religion, du genre, de l'éducation, de l'emploi, du statut de migrant, de la résidence, de l'âge, de l'état matrimonial et du handicap. Les personnes marginalisées sont des personnes de tous genres qui sont totalement ou partiellement exclues de la pleine participation à la société dans laquelle elles vivent et qui n'ont pas bénéficié d'éducation, d'emploi ou d'autres opportunités en raison de leur culture, langue, religion, genre, éducation, statut de migrant, handicap ou autre facteur. Nous reconnaissons que dans de nombreux contextes, les personnes vivant avec un handicap, les professionnel(le)s du sexe, les personnes issues de groupes ethniques et religieux minoritaires, les personnes vivant avec le VIH, les hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes, les personnes de diverses SOGIESC, les femmes et les filles et les jeunes sont confrontés à la marginalisation.

Une approche efficace fondée sur les droits exige que la responsabilité, la participation, la non-discrimination, l'égalité et la transparence fassent partie de toute intervention.



Pouvoir

Les inégalités entre les genres découlent de différentes dynamiques de pouvoir, qui peuvent être enracinées dans des normes et des valeurs sociales néfastes ainsi que dans un statut économique et politique inégal. Il existe différentes formes de pouvoir qui sont toutes étroitement liées :

Le pouvoir visible :

souvent compris comme « pouvoir sur ». Ce pouvoir découle de l'autorité attribuée et du contrôle sur les « ressources » humaines et autres. Il fait référence à la capacité des personnes ou des institutions les plus puissantes à influencer les pensées et les actions des personnes ayant moins de pouvoir. Ce pouvoir a souvent des connotations négatives (par exemple domination, force, répression, abus, etc.) et sert à maintenir l'inégalité, la pauvreté et l'impuissance.

Le pouvoir caché :

utilisé par des intérêts particuliers pour maintenir le privilège. Ils le font en créant des barrières à la participation, en excluant les questions clés de l'arène publique, ou en exerçant un contrôle et une influence « en coulisses ». L'utilisation du pouvoir caché est consciente : les acteurs qui détiennent le pouvoir choisissent de l'appliquer de manière à ce qu'il ne soit pas ouvert ou visible pour ceux qui en subissent les conséquences. Le pouvoir de décider qui est invité ou non à une consultation stratégique est un exemple de pouvoir caché.

Le pouvoir invisible :

existe en raison de normes, de valeurs et de croyances généralement acceptées dans la société et considérées comme vraies et normales. Le pouvoir invisible peut être vu chez des personnes avec peu ou pas de pouvoir visible, acceptant leur position inférieure, par exemple, en raison de leur classe économique ou de leur caste. On peut le voir dans les sociétés patriarcales où les femmes, qui peuvent avoir un pouvoir économique, ont intériorisé la croyance qu'elles sont inférieures aux hommes et acceptent une obéissance totale envers eux.

Le « pouvoir » en soi n'est pas négatif. Lorsqu'une personne n'a pas de pouvoir, elle est empêchée de prendre des décisions, y compris celles relatives à la SDSR. Le pouvoir de décision est un aspect essentiel du pouvoir positif. L'autonomisation des communautés vise à accroître le pouvoir positif des personnes et des communautés. C'est quand le pouvoir est abusé qu'il est négatif. Cela inclut l'utilisation du pouvoir sur quelqu'un pour gagner ou maintenir l'autorité ou le contrôle sur une autre personne.

Intersectionnalité

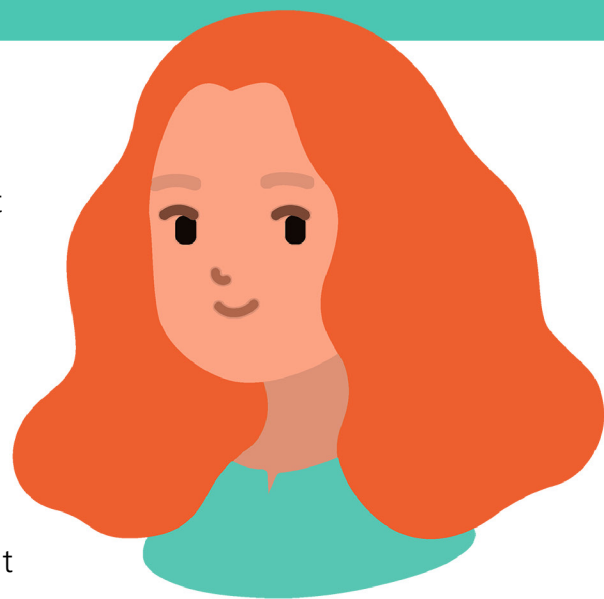
L'intersectionnalité est un concept souvent utilisé pour décrire la manière dont les institutions oppressives (âgisme, racisme, sexisme, homophobie, transphobie, capacitisme, xénophobie, classisme, etc.) sont interconnectées et ne peuvent être examinées isolément. Ce concept reconnaît que les individus se perçoivent et perçoivent le monde à travers différents prismes, et de même, différentes identités affectent la façon dont les individus sont perçus dans la société. Par exemple, une femme noire pauvre vivant avec le VIH et un handicap a des identités multiples et ces identités affecteront la façon dont elle est traitée dans la société et comment elle accède aux services sociaux, juridiques et de SSR.

L'égalité des genres ne peut donc être abordée isolément. Une programmation réussie en matière d'égalité des genres nécessite une approche holistique qui aborde les éléments structurels et les identités sociales qui se croisent, et comprend également et répond à l'indivisibilité de l'ensemble des droits humains. Une approche transformatrice en matière de genre nécessite de prendre conscience et de surmonter d'autres couches de stigmatisation, d'oppression et de discrimination associées à ces autres déterminants sociaux.

Normes et valeurs de genre

Les normes de genre sont des attentes et des règles informelles sur ce que signifie être une femme, un homme, une personne transgenre ou non binaire et sont façonnées par la culture et les idéologies, qui inculquent des valeurs et des normes apprises aux personnes qui les traduisent ensuite dans leur comportement. Cela signifie que la façon dont nous pensons qu'une femme, un homme, une personne transgenre ou non binaire devrait se comporter ou agir est largement déterminée par la société dans laquelle nous vivons et les normes culturelles que nous partageons, également appelées « rôles de genre ». De nombreuses cultures reconnaissent deux rôles de genre fondamentaux : masculin (ayant les qualités attribuées aux hommes) et féminin (ayant les qualités attribuées aux femmes). Ceci est différent des caractéristiques biologiques, telles que les organes sexuels, qui déterminent l'attribution du sexe. Les normes de genre sont étroitement liées au pouvoir car ces normes reflètent et reproduisent la dynamique de pouvoir sous-jacente entre les personnes de genres différents.

Les normes de genre néfastes et les déséquilibres de pouvoir sont à l'origine de l'inégalité entre les genres et donc aussi des mauvais résultats en matière de SSR. Aborder ces normes aux niveaux individuel, institutionnel et sociétal modifiera les inégalités sociales et facilitera un changement social durable. Cependant, cela peut être difficile lorsque plusieurs facteurs sous-jacents maintiennent ces normes et valeurs néfastes en place (voir page suivante). Par exemple, le mariage des enfants est plus difficile à changer lorsque les normes religieuses, économiques et patriarcales se conjuguent pour maintenir ce comportement néfaste. Pour changer les normes néfastes, il faut créer une masse critique de comportements modifiés. Certaines stratégies pour y parvenir incluent l'utilisation de dialogues communautaires, de modèles de rôle, le renforcement positif (récompense) des nouvelles normes et le renforcement négatif (punition) des anciennes.



Les normes de genre néfastes et les déséquilibres de pouvoir sont à l'origine de l'inégalité entre les genres et donc aussi des mauvais résultats en matière de SSR.

Les normes de genre
sont *plus susceptibles*
de changer lorsque :

Il n'y a pas d'intérêt économique à poursuivre une pratique ou [il y a] un intérêt économique à changer les normes/pratiques.

Le pouvoir de personne n'est menacé par le changement.

Un seul facteur clé soutient une norme.

Il n'y a pas de raisons religieuses pour maintenir une pratique.

Une masse critique (grand groupe) a déjà changé sa pratique.

Les modèles et les leaders d'opinion (chefs religieux) favorisent le changement.

L'évolution du contexte politique ou institutionnel offre des opportunités.

Les normes de genre
sont *moins susceptibles*
de changer lorsque :

Il existe de forts intérêts économiques dans la poursuite d'une pratique.

Les groupes perçoivent leur pouvoir et leur statut comme minés par le changement.

La norme est soutenue par de multiples facteurs.

Il y a des forces religieuses qui soutiennent la pratique.

Très peu d'autres ont changé la pratique.

Les modèles et les leaders d'opinion religieux s'opposent au changement.

L'environnement politique et institutionnel résiste au changement.

Source : Adapté de Harper et al. 2014 : 29-30 (à Rutgers, adopting a gender transformative approach in SRHR and SGBV programmes)

Pour en savoir plus

Gender and Power: Six Links and One Big Opportunity. Diana Koester, DLP. 2015. Disponible sur <https://dlprog.org/opinions/gender-and-power-six-links-and-one-big-opportunity/>

Human Rights based Approach to Development Programming. GNUD. 2012. Disponible sur <https://unsdg.un.org/resources/human-rights-based-approach-development-programming-note-prepared-undgdoco>

What is Intersectionality, and What Does It Have to Do with Me? YW Boston. 2017. Disponible sur <https://www.ywboston.org/2017/03/what-is-intersectionality-and-what-does-it-have-to-do-with-me/>

Social Norms and Gender-related Harmful Practices, Learning Report 2: Theory in Support of Better Practice. LSHTM. 2018. Disponible sur <http://strive.lshtm.ac.uk/system/files/attachments/STRIVE%20Norms%20Report%202.pdf>

B : Comment puis-je savoir quand quelque chose transforme ou non le genre ?

Points clés

Le **Continuum d'intégration du genre** reflète une échelle de reconnaissance et d'intervention croissantes pour répondre aux normes de genre et les changer. Les interventions sont soit **aveugles au genre** (ignorent les normes de genre) ou soit **sensibles au genre** et répondent aux normes de genre mais le font de l'une des trois manières suivantes

- i. **Exploitantes** : intentionnellement ou non, renforce ou profite des inégalités et des stéréotypes de genre dans la poursuite des résultats du projet, ou dont l'approche exacerbe les inégalités.
- ii. **Adaptatives** : reconnaît mais travaille autour des différences et des inégalités entre les genres pour atteindre les objectifs du projet. Bien que cette approche puisse entraîner des avantages à court terme et la réalisation de résultats, elle ne tente pas de réduire les inégalités entre les genres ou de s'attaquer aux systèmes de genre qui contribuent aux inégalités.
- iii. **Transformatrices** : comprend des politiques et des programmes qui cherchent à transformer les relations entre les genres pour promouvoir l'égalité et atteindre les objectifs du programme.

Une **approche transformatrice en matière de genre** s'efforce activement d'examiner, de remettre en question et de modifier les normes de genre néfastes et les déséquilibres de pouvoir afin de garantir la santé et les droits sexuels et reproductifs et de réaliser l'égalité des genres.

En étant conscient du genre et en concevant ou en révisant des programmes ou des politiques dans un prisme de genre, cela évite une approche d'exploitation accidentelle et maximise le potentiel de transformation.

Qu'est-ce qu'une approche transformatrice en matière de genre ?



Une approche transformatrice en matière de genre s'efforce activement d'examiner, de remettre en question et de modifier les normes de genre néfastes et les déséquilibres de pouvoir afin de garantir la santé et les droits sexuels et reproductifs et de réaliser l'égalité des genres. Cela implique de travailler de manière holistique avec des personnes dans toute leur diversité en utilisant une approche inclusive centrée sur la personne et différenciée, car l'inégalité entre les genres affecte différents groupes de personnes de différentes manières



Les stratégies pour transformer les relations entre les genres comprennent :

- Encourager une prise de conscience critique des rôles et des normes de genre
- Questionner les coûts des normes de genre néfastes et inéquitables en matière de SDR et rendre explicites les avantages de les changer
- Autonomiser les femmes et les filles et les personnes avec diverses SOGIESC
- Engager les garçons et les hommes dans la SDR et l'égalité des genres

En appliquant ces stratégies, les normes de genre nuisibles et inéquitables peuvent se transformer en normes positives, équitables et inclusives.²

²Source : Adapté de à Rutgers, adopting a gender transformative approach in SRHR and SGBV programmes.

Comment évaluer si un programme, un service ou une politique transformera le genre

Lors de la mise en œuvre d'une nouvelle politique, d'un programme ou d'un service de santé, il est important d'évaluer s'il améliorera les normes de genre ou renforcera les normes de genre préjudiciables. C'est une présomption préjudiciable de croire que simplement parce que l'IPPF met en œuvre un programme, il transforme automatiquement le genre.

Cela peut être fait en évaluant où se situe le programme sur le Continuum d'intégration du genre qui reflète une échelle de reconnaissance et d'intervention croissantes pour répondre et changer les normes de genre. Les différentes catégories du continuum sont les suivantes :

Aveugle au genre : la intervención ignora las normas de género.

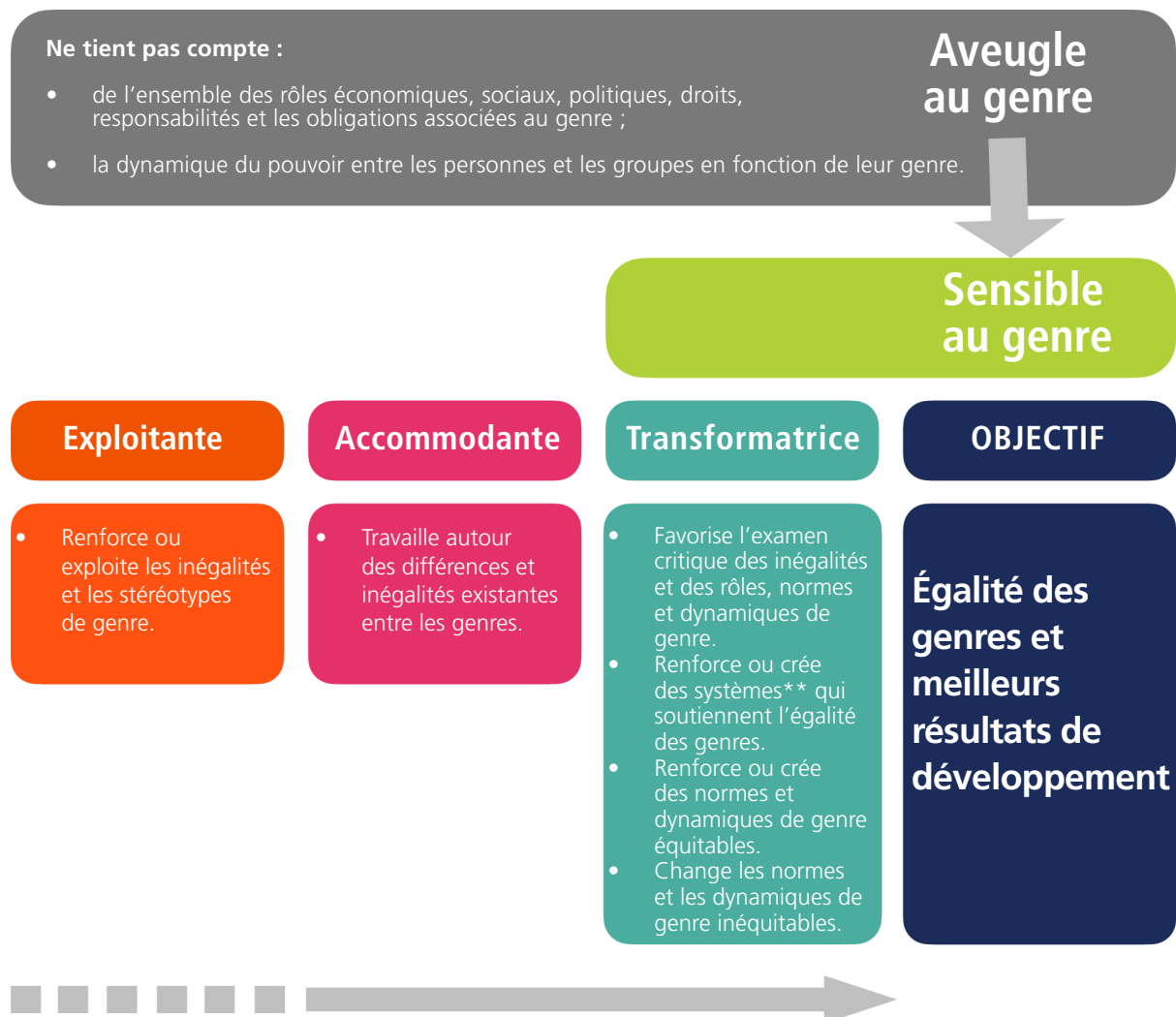
Sensible au genre : la intervención responde a las normas de género, pero lo hace de una de estas tres maneras.

Les programmes/politiques d'exploitation du genre renforcent ou tirent parti, intentionnellement ou non, des inégalités et des stéréotypes de genre dans la poursuite des résultats du projet, ou dont l'approche exacerbe les inégalités. Cette approche est préjudiciable et peut saper les objectifs du programme à long terme. Par exemple, un programme de contraception qui oblige un homme à autoriser une femme à accéder à certains services de contraception serait considéré comme une forme d'exploitation car il renforce les normes de genre préjudiciables.

Les programmes/politiques d'adaptation au genre reconnaissent mais travaillent autour des inégalités de genre pour atteindre les objectifs du projet. Bien que cette approche puisse entraîner des avantages à court terme et la réalisation de résultats, elle ne tente pas de réduire les inégalités entre les genres ou de s'attaquer aux systèmes de genre qui contribuent aux inégalités. Par exemple, dans une communauté particulière, il est reconnu que la violence sexuelle et sexiste empêche les femmes d'accéder aux services de SDSR. Cependant, aucune mesure (telle que l'augmentation du niveau des services de conseil et de soutien disponibles) n'est prise pour atténuer cela.

La **programmation transformatrice en matière de genre** comprend des politiques et des programmes qui cherchent à transformer les relations entre les genres afin de promouvoir l'égalité et d'atteindre les objectifs du programme. Cette approche tente de promouvoir l'égalité des genres en :

- i. favorisant l'examen critique des inégalités et des rôles, normes et dynamiques de genre,
- ii. reconnaissant et renforçant les normes positives qui soutiennent l'égalité et un environnement favorable, et
- iii. promouvant la position relative des femmes, des filles et des groupes marginalisés, et en transformant les structures sociales sous-jacentes, les politiques et les normes sociales largement répandues qui perpétuent les inégalités entre les genres.



* Les normes englobent les attitudes et les pratiques.

** Un système consiste en un ensemble de structures, de pratiques et de relations en interaction.



L'objectif global de l'intégration du genre dans le travail de SDSR est de suivre une approche transformatrice en matière de genre. Cela signifie identifier et progressivement remettre en question les inégalités entre les genres existantes et promouvoir des changements positifs dans les rôles, les normes et la dynamique du pouvoir liés au genre. En étant sensible au genre et en concevant ou en révisant des programmes ou des politiques dans un prisme de genre, cela évite une approche d'exploitation accidentelle et maximise le potentiel de transformation.

Exemples de scénarios

Aveugle au genre : pendant les heures normales de bureau, les cliniques de planification familiale du secteur public dans une zone urbaine ougandaise sont souvent occupées, de nombreux clients se rassemblant et attendant d'être vus par les prestataires. Pour profiter de ce public captif, la clinique a développé de courtes vidéos qui tournent en boucle, fournissant des détails sur les méthodes contraceptives disponibles. Les informations partagées comprennent des détails de base sur la façon dont les méthodes sont administrées, les avantages pour la santé et les effets secondaires possibles. Cette intervention est aveugle au genre car elle ignore les dynamiques de pouvoir existantes basées sur le genre en ce qui concerne la prise de décision sur les méthodes contraceptives.

Exploitation du genre : campagne pour accroître la participation des hommes au Zimbabwe : Dans un effort pour accroître l'utilisation des contraceptifs et la participation des hommes au Zimbabwe, un projet de planification familiale a lancé une campagne de communication promouvant l'importance de la participation des hommes à la prise de décision sur la planification familiale. Les messages reposaient sur des métaphores sportives et des images connexes. Des messages tels que « Jouez bien le jeu, une fois que vous avez le contrôle, c'est facile d'être un gagnant » et « C'est votre choix » ont été utilisés. La campagne a augmenté l'utilisation des méthodes contraceptives. Lors de l'évaluation de l'impact du projet, il a été demandé aux hommes interrogés si eux-mêmes, leurs partenaires ou les deux membres du couple devraient idéalement être responsables de la prise de décisions en matière de planification familiale. L'évaluation a révélé que « Alors que les hommes étaient beaucoup plus susceptibles de croire qu'ils devraient jouer un rôle actif dans les questions de planification familiale après la campagne, ils n'ont pas nécessairement accepté les concepts de prise de décision conjointe. Les hommes ont apparemment mal interprété les messages de la campagne comme signifiant que les décisions en matière de planification familiale devraient être prises par les hommes seuls ».

Exemples de scénarios

Adaptation au genre : un projet de prévention du VIH a fourni une éducation, des compétences en négociation et des préservatifs gratuits aux professionnel(le)s du sexe en Thaïlande. Bien que les connaissances et les compétences des professionnel(le)s du sexe aient augmenté, l'utilisation effective du préservatif est restée faible. Après de nouvelles discussions avec les professionnel(le)s du sexe, les responsables du projet ont réalisé que les professionnel(le)s du sexe ne réussissaient pas à utiliser des préservatifs parce qu'ils n'avaient pas le pouvoir d'insister sur l'utilisation du préservatif avec leurs clients. Le projet a ensuite modifié son approche et a enrôlé les propriétaires de maisons closes comme partisans d'une « politique d'utilisation à 100 % des préservatifs ». Les propriétaires de maisons closes, qui avaient du pouvoir et de l'autorité, pouvaient exiger que tous les clients utilisent des préservatifs. Étant donné que la grande majorité des bordels de la région du projet ont participé au projet, cela a entraîné une augmentation significative des pratiques sexuelles sans risque. Ce projet est adaptative au genre car il tient compte des inégalités de genre existantes et est adapté à ces inégalités. Cependant, le projet n'a pas cherché à transformer les structures de pouvoir inéquitables, mais a travaillé au sein des structures existantes en enrôlant les propriétaires de bordels.

Transformatrice de genre : une campagne de marketing social en Tanzanie avait pour objectif d'augmenter les ventes de préservatifs. Les concepteurs du projet ont réalisé qu'en Tanzanie, seul un faible pourcentage des ventes de préservatifs était destiné aux femmes. La formation a indiqué que les femmes avaient du mal à commencer à utiliser le préservatif. Par conséquent, l'une de ses affiches montrait explicitement une femme dans un bar en train de parler à un partenaire masculin et d'insister pour qu'il utilise un préservatif. Ce projet transforme le genre car il cherchait à comprendre les raisons pour lesquelles les femmes n'achetaient pas de préservatifs et cherchait à transformer les normes de genre actuelles en travaillant avec des partenaires masculins pour augmenter l'utilisation du préservatif.

Pour en savoir plus

The Gender Integration Continuum Scenario's Bank. IGWG, USAID, Pace. 2017. Disponible sur https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/12/17-418-GCScenarioBank-2017-12-12-1633_FINAL.pdf

An Update on Effective Approaches for Gender-Integrated Interventions for Reproductive Health. PRB. 2020. Disponible sur <https://www.prb.org/resources/update-effective-approaches-gender-integrated-interventions-reproductive-health/>

Gender Blindness – A Good Intention that Can Go Awry. Elise Misse, Réseau LEAD. 2020. Disponible sur <https://www.lead-eu.net/gender-blindness-a-good-intention-that-can-go-awry/>

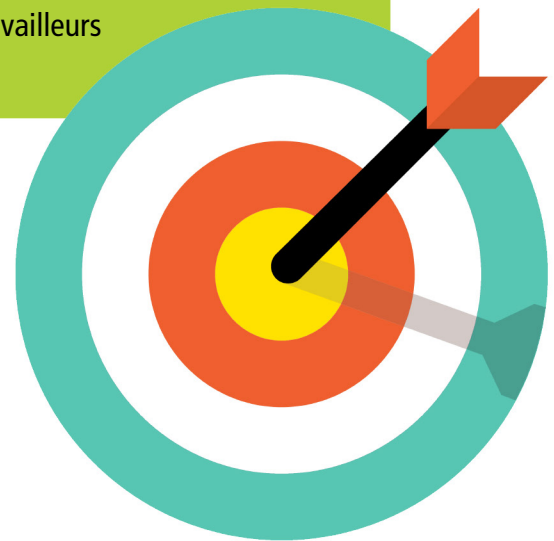


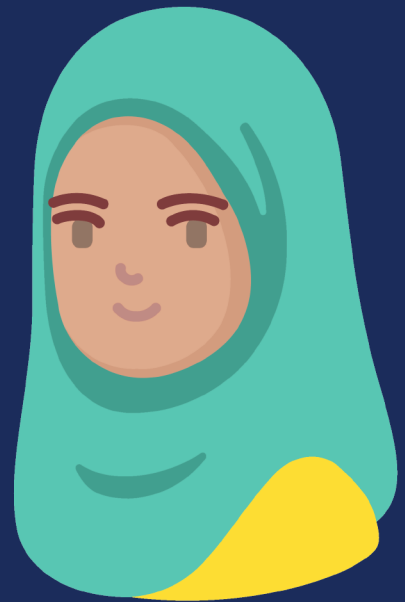
C : Divers mais spécifique : Avec qui devrions-nous travailler dans le cadre d'une approche transformatrice en matière de genre ?

Points clés

Maintenez la dichotomie suivante en place :

- Soyez le plus inclusif possible ! Travailler avec des femmes et des filles dans toute leur diversité, des hommes et des garçons dans toute leur diversité, des individus non binaires dans toute leur diversité, et avec des individus confrontés à de multiples inégalités.
- Soyez aussi personnalisé, ciblé et spécifique que possible. Les approches générales sont rarement adéquates pour remédier aux déséquilibres de pouvoir ou aux normes néfastes. Au lieu de cela, des approches ciblées et spécifiques sont nécessaires, par exemple, pour aider les femmes et les filles qui sont confrontées à un risque élevé de violence sexuelle et sexiste, ou les personnes non binaires qui ne sont pas en mesure de surmonter la stigmatisation parmi les travailleurs de la santé.





Il n'existe pas d'approche unique pour parvenir à l'égalité des genres. Atteindre l'égalité des genres nécessite de travailler de manière holistique avec les personnes dans toute leur diversité en utilisant une approche inclusive, centrée sur la personne et différenciée. En effet, l'inégalité entre les genres affecte différents groupes de personnes de différentes manières. Ces approches doivent être aussi adaptées et ciblées que possible, en tenant compte de la population spécifique et de son contexte.

Les femmes et les filles dans toute leur diversité

L'IPPF reconnaît que les femmes et les filles sont touchées de manière disproportionnée par l'inégalité entre les genres partout dans le monde et cela recoupe d'autres éléments structurels et identités sociales tels que l'âge, la race, la richesse, la capacité, le statut, l'orientation sexuelle, etc. Pour les femmes et les filles, un environnement juridique favorable et la connaissance de leurs droits sexuels et reproductifs ne sont pas suffisants pour réaliser ces droits. Cela est particulièrement vrai pour les femmes lesbiennes, bisexuelles et transgenres qui sont confrontées à des niveaux de discrimination plus élevés. Par conséquent, la voix, l'agence, la participation significative et l'autonomisation des femmes et des filles sont toutes essentielles pour parvenir à l'égalité des genres. Cela signifie travailler en solidarité avec les réseaux de femmes ou de filles, réfléchir aux relations de genre et aux attentes auxquelles elles sont confrontées en tant que femmes ou filles et agir pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres.

Des hommes et des garçons dans toute leur diversité

Les hommes sont des individus, des maris, des partenaires, des pères, des frères et des fils, et leur vie est étroitement liée à celle des femmes, des enfants et des autres hommes. Partout dans le monde, les normes de genre rigides et les perceptions néfastes de ce que signifie être un homme ont des conséquences considérables sur la santé et le bien-être des individus. Les hommes gays, bisexuels et transgenres sont souvent confrontés à la discrimination et, dans de nombreux pays, à la criminalisation. Cependant, des preuves de plus en plus nombreuses montrent que lorsque les hommes et les garçons sont engagés dans une réflexion sur les relations de genre et les attentes auxquelles les hommes et les garçons sont confrontés, et lorsqu'ils agissent pour transformer les normes de genre oppressives et promouvoir l'égalité des genres, les résultats qui en résultent sont positifs. Là où c'est le cas, les personnes de tous les genres peuvent jouir de relations équitables, saines et heureuses.



Les individus non binaires dans toute leur diversité

Malgré certaines avancées juridiques et sociales au cours des deux dernières décennies, dans de nombreux pays, les personnes ayant diverses identités et expressions de genre, y compris les personnes transgenres et non binaires, continuent d'être confrontées à une discrimination et à une violence généralisées. Cette discrimination et cette violence conduisent à l'exclusion, y compris des services de santé, ce qui a des effets néfastes sur leur vie ainsi que sur les communautés et les économies où ils vivent. Le travail sur la réalisation de l'égalité des genres devrait avoir lieu en collaboration avec LGBTIQ+ et d'autres réseaux fondés sur les droits pour plaider en faveur de modifications des politiques ou des lois nationales, le cas échéant, et pour modifier les normes sociétales néfastes et la discrimination.

Des individus confrontés à de multiples inégalités

La nature interconnectée des catégorisations sociales telles que la race, la classe, le genre, l'orientation sexuelle, la caste, l'ethnicité et les capacités, etc., crée des systèmes de discrimination ou de désavantage qui se chevauchent et sont interdépendants. Ce sont toutes des intersectionnalités. Pour que tout travail sur l'égalité des genres soit inclusif, il est important de comprendre et de répondre à la manière dont ces différents systèmes de discrimination ou de désavantage (tels que le racisme, l'âgisme, le sexisme, l'homophobie, etc.) sont interdépendants et se façonnent continuellement les uns les autres.



Pour en savoir plus

Gender and Inclusion Guidance Note. IPPF. 2018. Disponible sur <https://www.ippf.org/sites/default/files/2018-12/IPPF-Gender-and-Inclusion.pdf>

Global Sexual and Reproductive Health Package for Men and Adolescent Boys. IPPF et UNFPA, 2017. Disponible sur <https://www.ippf.org/resource/global-sexual-and-reproductive-health-package-men-and-adolescent-boys>

SO/GIE/SC Facilitators Manual – Module 1. HIVOS. 2019. Disponible sur <https://hivos.org/assets/2019/05/Hivos-SOGIESC-training-Module-1.pdf>

D : Comment l'égalité des genres est-elle liée aux éléments clés de la SDSR ?

Points clés

Jouir de sa SDSR signifie que les individus ont le droit et les moyens de prendre des décisions concernant leur vie reproductive et leur sexualité (y compris des décisions sur le plaisir sexuel et le bien-être), sans violence, coercition et discrimination ; cela ne peut être réalisé que lorsqu'il y a égalité des genres.

L'application d'une approche transformatrice en matière de genre pour mettre fin à la violence sexuelle et basée sur le genre nécessite de regarder au-delà du « business as usual », car elle va au-delà de la focalisation sur le récit « les hommes en tant qu'auteurs et les femmes en tant que victimes ». Il inclut également des personnes autres que les femmes et les filles victimes de violence sexuelle et basée sur le genre.

Lorsque l'éducation sexuelle complète (ESC) met fortement l'accent sur le genre, le pouvoir et les droits, elle a un effet positif sur les résultats en matière de SSR, par exemple, des taux significativement plus faibles d'IST ou de grossesses non désirées, par rapport aux programmes d'ESC qui n'abordaient pas le genre et le pouvoir.

Les femmes, les filles et les personnes de diverses SOGIESC manquent souvent d'autonomie et d'intégrité corporelles car elles ne peuvent souvent pas choisir quand et avec qui avoir des relations sexuelles, dire non aux relations sexuelles, utiliser des contraceptifs et accéder à des services tels que l'avortement sécurisé et l'éducation et l'éducation en matière de SDSR. information.

Des normes de genre préjudiciables sous-tendent l'épidémie de VIH. Ils entraînent des taux de transmission plus élevés parmi les personnes vulnérables, en particulier les jeunes femmes et les adolescentes, et les personnes non binaires. Ils signifient également que les hommes hétérosexuels vivant avec le VIH sont moins susceptibles de se faire dépister pour le VIH ou d'accéder à un traitement et d'y adhérer et sont plus susceptibles de mourir d'une maladie liée au sida à des taux disproportionnellement plus élevés.

L'égalité des genres et la SDSR sont intimement liées. Jouir de sa SDSR signifie que les individus ont le droit et les moyens de prendre des décisions concernant leur vie sexuelle et reproductive, sans violence, coercition et discrimination ; cela ne peut être réalisé que lorsqu'il y a égalité des genres. À l'inverse, l'égalité des genres n'est possible que lorsque les individus peuvent exercer pleinement leurs droits sexuels et reproductifs. Cette section analyse les principaux chevauchements entre la réalisation de droits et de santé sexuels et reproductifs particuliers et l'égalité des genres.



Violence sexuelle et sexiste

La violence sexuelle et basée sur le genre (VSBG) est causée par l'inégalité entre les genres. Des relations de pouvoir inégales entre les individus et les groupes, des normes, des rôles et des hiérarchies de genre rigides, et l'attribution d'un statut inférieur dans la société aux femmes et aux personnes ayant des SOGIESC diverses contribuent aux VSBG. Les actions de prévention de la violence sexuelle et basée sur le genre comprennent l'intensification du travail au niveau communautaire pour transformer les normes et pratiques sexistes néfastes et les relations de pouvoir inégales. Des mesures sont également nécessaires pour faire face à l'impact de la violence sexuelle et basée sur le genre. Il s'agit notamment d'assurer des soins complets aux victimes de la violence sexuelle et basée sur le genre, y compris des soins de santé, un soutien juridique et, si nécessaire, un endroit sûr où vivre, soit par la prestation de services directs, soit par l'intermédiaire d'un réseau de référence solide et fonctionnel.

L'application d'une approche transformatrice en matière de genre pour mettre fin à la violence sexuelle et basée sur le genre exige que nous regardions au-delà du « business as usual » de deux manières importantes. Premièrement, il va au-delà de la focalisation sur le récit « les hommes en tant qu'auteurs et les femmes en tant que victimes ». Deuxièmement, la mise en œuvre doit inclure des groupes autres que les femmes et les filles victimes de VSBG.

Éducation sexuelle complète (ESC)

Des programmes d'éducation sexuelle complets et efficaces peuvent grandement améliorer à la fois l'égalité des genres et les résultats en matière de SSR. Lorsque l'ESC met fortement l'accent sur le genre, le pouvoir et les droits, la recherche a montré qu'elle a un effet positif sur les résultats en matière de SSR. Par exemple, un examen de vingt-deux évaluations de programmes d'éducation sur la sexualité et le VIH a révélé que les programmes qui portaient sur le genre ou le pouvoir étaient cinq fois plus susceptibles d'avoir un impact sur les connaissances, les attitudes, le changement de comportement et les résultats de santé, par rapport à ceux cela n'a pas été le cas. Quatre-vingt pour cent de ces programmes d'ESC qui abordaient le genre et le pouvoir ont entraîné des taux significativement plus faibles d'IST ou de grossesses non désirées, contrairement à ceux qui n'abordaient pas le genre et le pouvoir. Les programmes d'ESC transformateurs en matière de genre contribuent également à des changements au-delà des résultats en matière de santé, en particulier en ce qui concerne la prévention et la réduction des violences sexuelles et basée sur le genre, le mariage des enfants, les mutilations génitales féminines et l'excision, la discrimination et une augmentation des normes équitables entre les genres.³



³Haberland (2015); UNESCO (2018)

Accès aux services de SSR tels que la contraception et l'avortement sécurisé

Les normes de genre préjudiciables et les relations de pouvoir inégales affectent de manière disproportionnée les SDR des femmes et des filles. Par exemple, dans le monde, 43 % des femmes et des filles n'ont pas d'autonomie dans la prise de décision concernant les relations sexuelles consensuelles, l'utilisation de contraceptifs et l'accès aux services de santé sexuelle et reproductive.⁴ Comme indiqué ci-dessus, les femmes, les filles et les personnes avec diverses SOGIESC manquent souvent d'autonomie et d'intégrité corporelles. Souvent, elles ne peuvent pas choisir d'avoir des relations sexuelles, d'utiliser des contraceptifs et d'accéder à Services de SSR tels que l'avortement sécurisé et l'éducation et l'information sur la SDR. Ils ont un statut inférieur, moins d'opportunités et moins de pouvoir de décision, par exemple par rapport aux hommes et garçons hétérosexuels cisgenres. Par conséquent, les progrès vers l'égalité des genres nécessitent une action transformatrice pour changer ces relations de pouvoir inégales qui amélioreront l'accès et l'utilisation des services de SSR.

VIH et autres IST

Des normes de genre préjudiciables sous-tendent l'épidémie de VIH. Comme mentionné ci-dessus, les femmes, les filles et les personnes avec diverses SOGIESC manquent souvent d'autonomie pour choisir quand et avec qui avoir des relations sexuelles ou utiliser une contraception, y compris des préservatifs. Cela signifie qu'en 2021, en Afrique orientale et australe, la région du monde la plus touchée par le VIH, 63 % des nouvelles infections à VIH concernaient des femmes et des filles.⁵ La transmission du VIH est également beaucoup plus élevée parmi les « populations clés » telles que les homosexuels et les autres hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes, des femmes transgenres et des professionnel(le)s du sexe. Par exemple, le risque de contracter le VIH est 27 fois plus élevé chez les hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes⁶ et les personnes transgenres sont 49 fois plus susceptibles de vivre avec le VIH que la population générale.⁷

Pourtant, outre l'acquisition du VIH, les normes de genre néfastes affectent également le traitement et la gestion du VIH. En raison d'une plus grande prise de risques et d'une faible utilisation des services de santé, les hommes vivant avec le VIH sont beaucoup moins susceptibles de se faire dépister pour le VIH ou d'accéder à un traitement et d'y adhérer. Cela entraîne un écart d'espérance de vie pouvant aller jusqu'à 10 ans entre les hommes et les femmes séropositifs⁸ les hommes vivant avec le VIH étant 70 % plus susceptibles mourir que les femmes vivant avec le VIH.⁹ Des niveaux élevés de stigmatisation et de discrimination à l'encontre des personnes avec diverses SOGIESC entraînent également de moins bons résultats en matière de VIH. Transformer les normes de genre néfastes et les relations de pouvoir inégales réduira donc la vulnérabilité à l'acquisition du VIH. Il améliorera également les taux de dépistage du VIH et l'observance du traitement, réduisant ainsi le nombre de décès liés au VIH.

⁴[https://www.who.int/data/maternal-newborn-child-adolescent-ageing/indicator-explorer-new/MCA/proportion-of-women-aged-15-49-who-make-their-own-informed-decisions-regarding-sexual-relations-contraceptive-use-and-reproductive-health-care-\(sdg-5.6.1\)](https://www.who.int/data/maternal-newborn-child-adolescent-ageing/indicator-explorer-new/MCA/proportion-of-women-aged-15-49-who-make-their-own-informed-decisions-regarding-sexual-relations-contraceptive-use-and-reproductive-health-care-(sdg-5.6.1))

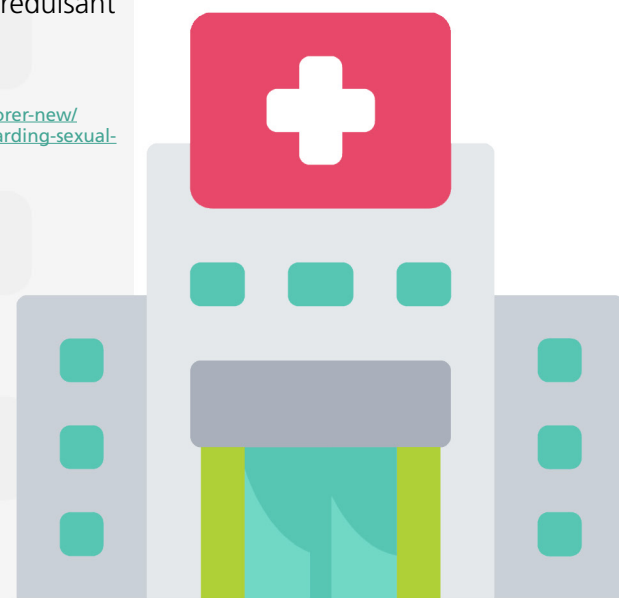
⁵Estimations ONUSIDA 2021. Disponible sur : <http://aidsinfo.unaids.org>

⁶Estimations ONUSIDA 2019. Disponible sur : <http://aidsinfo.unaids.org>

⁷IPPF Gender Equality Strategy. 2017.

⁸Sharma M, Barnabas RV, Celum C. Community-based strategies to strengthen men's engagement in the HIV care cascade in sub-Saharan Africa. PLOS Med. 2017 Aar 11;14(4):e1002262.

⁹Sonke Gender Justice, MenEngage Africa. 10 reasons to focus on improving the HIV response for men [Internet]. 2017 [cité le 6 mai 2019]. Disponible sur : <https://genderjustice.org.za/publication/10-reasons-to-focus-on-improving-the-hiv-response-for-men/>



Pour en savoir plus

IMAP Statement on Sexual and Gender-Based Violence. IPPF. 2020. <https://www.ippf.org/resource/imap-statement-sexual-and-gender-based-violence>

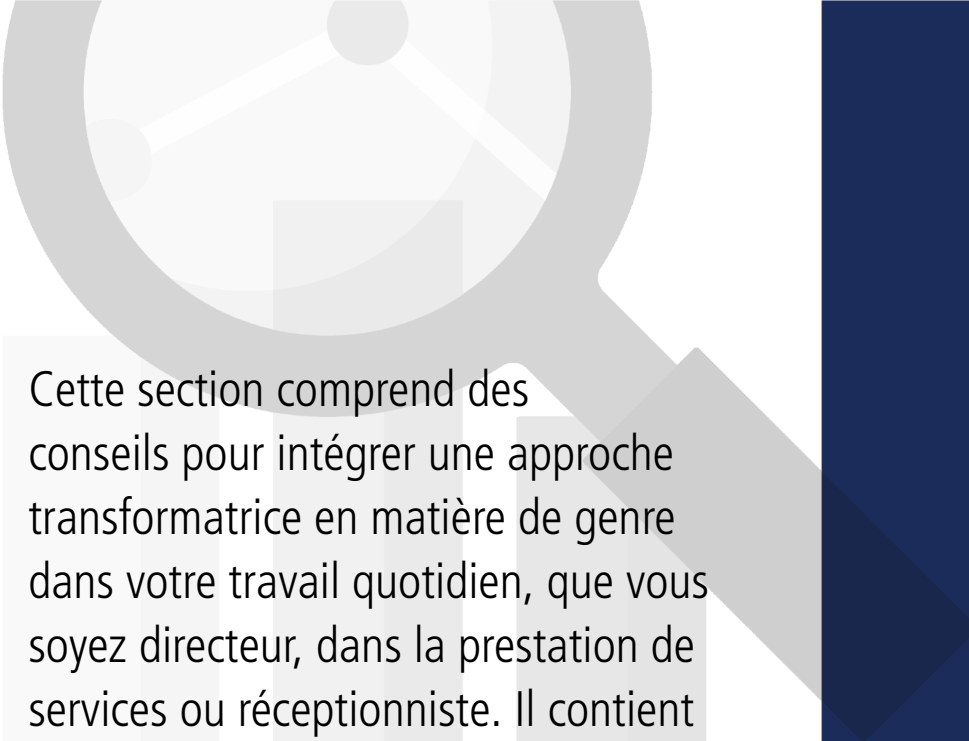
IPPF Framework for Comprehensive Sexuality Education (CSE). IPPF. 2010. https://www.ippf.org/sites/default/files/ippf_framework_for_comprehensive_sexuality_education.pdf

5 Ways Family Planning Is Crucial to Gender Equality. Susmita Roy & Pia Gralki, Global Citizen. 2019. Disponible sur <https://www.globalcitizen.org/en/content/world-population-day-2019-family-planning/>

Male Engagement in HIV Testing, Treatment and Prevention in Eastern and Southern Africa: A Framework for Action. ONUSIDA. 2022. Disponible sur <https://www.unaids.org/en/resources/documents/2022/male-engagement-hiv-testing-treatment-prevention-eastern-southern-africa>

Partie II

Intégrer une approche de
transformatrice en matière
de genre dans mon travail
quotidien

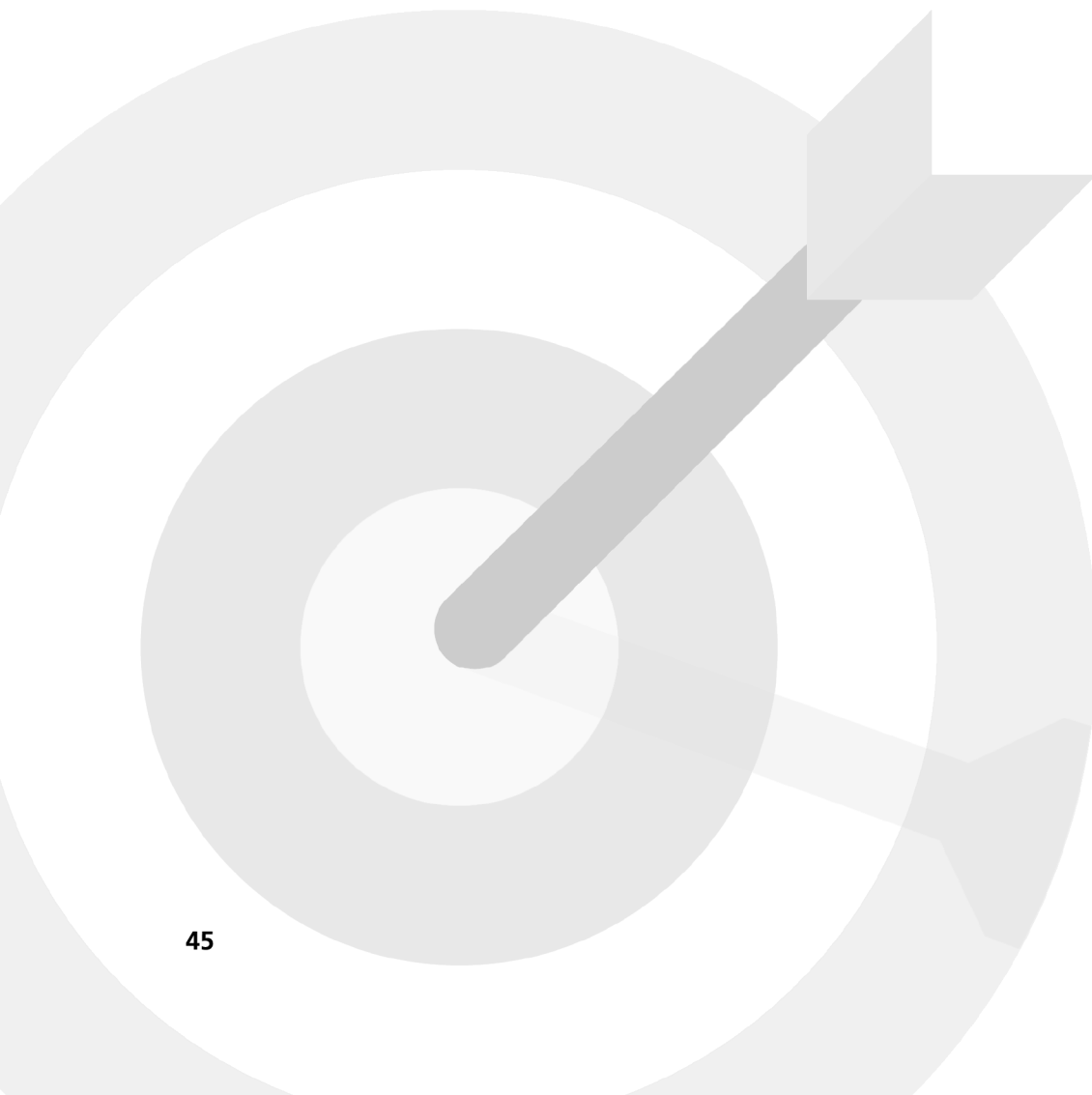


Cette section comprend des conseils pour intégrer une approche transformatrice en matière de genre dans votre travail quotidien, que vous soyez directeur, dans la prestation de services ou réceptionniste. Il contient des conseils pour différents rôles et fonctions, notamment : i) plaidoyer et communication ; ii) conception et mise en œuvre du programme ; iii) mise en œuvre du programme et prestation de services ; et iv) aux niveaux organisationnel et institutionnel. Veuillez utiliser le ou les domaines qui se rapportent le plus à votre travail quotidien et utilisez les courtes listes de contrôle. La section se termine par un bref aperçu de la manière de mesurer les progrès du travail sur l'égalité des genres et de garantir la recherche qui soutient l'égalité des genres.

A : Comment puis-je m'assurer que le plaidoyer et la communication soutiennent (et n'entravent pas) les résultats en matière d'égalité des genres ?

L'égalité des genres ne sera jamais atteinte sans un engagement politique en faveur de l'égalité des genres et de la protection des droits humains de tous les citoyens, en particulier des femmes et des filles dans toute leur diversité.

Un certain nombre d'activités répertoriées peuvent être entreprises par tout le personnel dont le rôle comporte un élément de plaidoyer ou de communication.





L'égalité des genres ne sera jamais atteinte sans un engagement politique en faveur de l'égalité des genres et de la protection des droits humains de tous les citoyens, en particulier des femmes et des filles dans toute leur diversité. Les normes et pratiques sociales néfastes ne changeront pas simplement parce qu'un gouvernement le dit, mais une législation contre l'inégalité entre les genres, les normes sexistes néfastes, les pratiques discriminatoires et la violence sexuelle et basée sur le genre, et la garantie que ces lois sont respectées, est une étape nécessaire. Une législation qui respecte les droits humains, les lois anti-discrimination et les lois visant à prévenir les violences sexuelles et basée sur le genre peut fournir des points d'entrée pour un plaidoyer plus poussé en faveur de l'égalité des genres. Les mesures qui peuvent être prises par tous les membres du personnel qui ont un élément de plaidoyer ou de communication dans leur rôle comprennent les suivantes :

- 1. Veiller à ce que les cadres internationaux soutiennent spécifiquement l'égalité des genres :** Cela comprendra la lutte contre la discrimination fondée sur le genre et la lutte contre les normes de genre préjudiciables et les pratiques discriminatoires telles que les mariages d'enfants, précoces et forcés, les mutilations et coupures, crimes d'honneur, stérilisation forcée, chirurgie corrective pour les nourrissons intersexes et médicalisation des personnes transgenres.
- 2. Évaluer les politiques, les lois et les statuts nationaux sur l'égalité des genres, les normes sexistes préjudiciables et les pratiques discriminatoires,** et mettre en évidence ceux qui doivent être modifiés/améliorés et plaider pour cette amélioration ainsi que pour le respect des lois existantes sur l'égalité des genres. Les exemples incluent les lois sur l'égalité des chances sur le lieu de travail, le consentement des tiers, les violences sexuelles et basée sur le genre, les mutilations génitales féminines et l'excision, les mariages d'enfants, précoces et forcés, l'ESC et les droits des personnes transgenres.
- 3. Campagne pour que des ressources suffisantes soient allouées à la programmation sur le genre, y compris des lignes budgétaires aux niveaux national et local :** L'engagement national en faveur de l'égalité des genres est démontré par des allocations budgétaires au niveau national afin de mettre en œuvre des stratégies pertinentes de transformation du genre et de garantir que les lois pertinentes sont respectées.
- 4. Faire pression pour que les données nationales sur la santé soient désagrégées par âge et par sexe, et complétées par des données sur le genre, et soient publiées au moins une fois par an :** Cela montre où les inégalités entre les genres existent dans l'accès aux soins de santé, à l'emploi et à l'éducation, entre autres domaines. Ces données sont essentielles pour

comprendre le contexte, notamment pour évaluer les progrès et développer des interventions appropriées.

5. Travailler avec les parties prenantes nationales et internationales –y compris avec les gouvernements– pour améliorer l'égalité des genres :

Cela pourrait impliquer la création ou la participation à des réseaux nationaux, régionaux ou internationaux avec des organisations de défense des droits humains, de femmes et d'autres organisations de la société civile. Il est important de s'assurer que des mécanismes sont en place pour engager de manière significative un éventail d'organisations de la société civile et que des opportunités sont créées pour évaluer de manière critique les plans, budgets et stratégies liés à la SDRS proposés afin de s'assurer qu'ils transforment le genre.

6. Plaidoyer pour la mise en œuvre de programmes qui soutiendront l'égalité des genres :

Cela inclut la mise en œuvre de l'ESC pour les jeunes, en particulier les jeunes filles, et des programmes pour mettre fin à la violence sexuelle et basée sur le genre.

7. Engager les hommes qui occupent des postes de pouvoir et d'influence –y compris les chefs communautaires et religieux– pour apporter des réformes juridiques et politiques qui soutiennent l'égalité des genres :

Modifier les perceptions sexistes néfastes, surmonter la discrimination fondée sur le genre, combattre les normes sexistes néfastes et les pratiques discriminatoires.

8. Recherchez s'il existe un écart de rémunération entre les genres dans les institutions nationales et si c'est le cas, plaidez pour l'égalité de rémunération.

9. S'impliquer dans les mécanismes de responsabilité nationaux et internationaux pour assurer la bonne mise en œuvre des engagements internationaux en matière d'égalité des genres.

10. Assurez-vous que tous les supports de communication utilisent un langage et des images qui transforment le genre afin d'éviter de renforcer les stéréotypes basés sur le genre, y compris ceux qui sont hétéronormatifs et binaires.

Liste de contrôle



Existe-t-il des **campagnes en cours** pour promouvoir l'égalité des genres de l'une des manières décrites ci-dessus ?



Avez-vous des **partenariats solides** avec des personnes ou des organisations influentes pour promouvoir l'égalité des genres ?



L'organisation est-elle impliquée dans des **mécanismes de responsabilité nationaux** ou internationaux pour assurer la bonne mise en œuvre des engagements internationaux en matière d'égalité des genres ?



Dans tous vos supports de communication, avez-vous utilisé **un langage et des images transformatrices de genre** qui ne renforcent pas les stéréotypes sexistes ?



Au cours du mois dernier, avez-vous essayé d'en savoir plus sur l'égalité des genres et sur la manière dont elle affecte la SDSR (par exemple, en lisant des blogs/articles, en parlant à des experts, en assistant à des formations, en regardant les conférences TED, etc.) ?

Pour en savoir plus

IPPF Advocacy Common Agenda. IPPF. 2020. Disponible sur <https://www.ippf.org/resource/ippfs-advocacy-common-agenda>

We Can't Wait 202 Years for Gender Equality. Denise Dunning et Mary Chandler, Stanford Social Innovation Review. 2020. Disponible sur https://ssir.org/articles/entry/we_cant_wait_202_years_for_gender_equality

Transgender, Third Gender, No Gender: Part II - Rights Perspectives on Laws Assigning Gender. Neela Ghoshal, Human Rights Watch. 2020. Disponible sur <https://www.hrw.org/news/2020/09/08/transgender-third-gender-no-gender-part-ii>

Neither Seen Nor Heard: Tackling the Digital Gender Divide. Pulse on the Principles. 2020. Disponible sur : <https://pulseontheprinciples.libsyn.com/s3-e2-neither-seen-nor-heard-tackling-the-digital-gender-divide> Un podcast qui traite du manque des données désagrégées par sexe disponibles pour éclairer les politiques.

How to talk about abortion: A guide to stigma-free messaging. IPPF. 2015. Disponible sur <https://www.ippf.org/resource/how-talk-about-abortion-guide-stigma-free-messaging> Voir la section « Abortion messaging checklists and guidance ».

Banque d'images. Gynuity Health Projects. <https://gynuity.org/image-bank>

B : Comment puis-je m'assurer que les projets et les programmes sont conçus de manière à transformer le genre lors de la préparation des propositions de financement ?

Points clés

Lors de la conception d'un nouveau programme ou d'un nouveau projet, et lors de la rédaction de propositions de financement, il est essentiel d'inclure un examen attentif de la manière dont l'intervention proposée aura un impact sur les normes de genre existantes. C'est ce qu'on appelle la réalisation d'une analyse de genre.

Les donateurs, en particulier les grands donateurs institutionnels et gouvernementaux, demandent de plus en plus que tous les projets sur la SDSR et les interventions humanitaires soient transformateurs en matière de genre.

Mener une analyse de genre, un simple exercice « d'auto-évaluation » qui identifie les principaux problèmes contribuant aux inégalités entre les genres, explore l'impact des relations de pouvoir entre les genres et examine les différents rôles et relations entre les genres parmi les groupes de population dans la zone d'intervention.



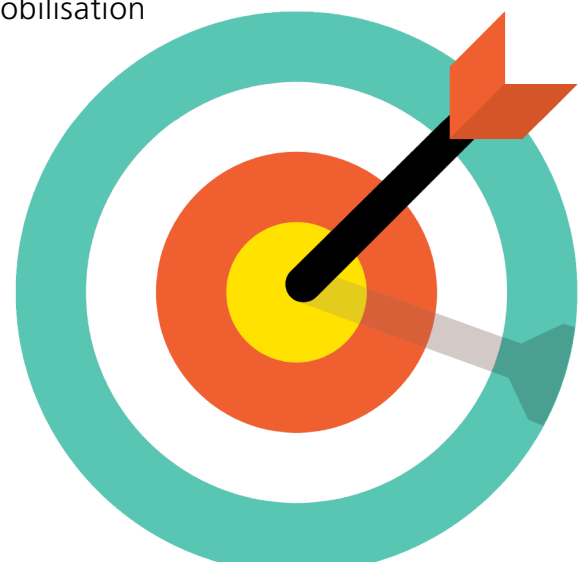
Lors de la conception d'un nouveau programme ou projet et de la rédaction de propositions de financement, il est essentiel d'inclure une attention particulière à l'impact de la nouvelle intervention sur les normes de genre existantes. Si un programme est « aveugle au genre », c'est-à-dire qu'il ne tient pas compte de l'impact de l'intervention sur les normes et les valeurs de genre, il pourrait y avoir des conséquences imprévues dans la mise en œuvre du programme qui soit réduisent son efficacité, soit le font échouer complètement. Par exemple, un programme pourrait :

- **Exacerber les normes néfastes :** par exemple, une activité pour encourager les hommes à accompagner leur partenaire enceinte pour visiter un clinique pour le dépistage du VIH en les laissant passer en première ligne exacerbe encore les normes néfastes selon lesquelles les hommes sont les gardiens de la santé sexuelle et reproductive de leurs partenaires. Il est discriminatoire à l'égard des femmes qui ne peuvent pas ou choisissent de ne pas se rendre à la clinique avec leur partenaire.
- **Ignorer les normes néfastes :** cela pourrait potentiellement saper l'ensemble du programme car il ignore la dynamique de pouvoir existante entre les gens de genre différent.
- **Transformer les normes néfastes :** en contribuant à une meilleure égalité des genres, les programmes peuvent transformer les normes néfastes. Par exemple, les politiques RH qui favorisent l'équilibre travail-famille et le partage équitable des responsabilités familiales.¹⁰

Les donateurs, en particulier les grands donateurs institutionnels et gouvernementaux, demandent de plus en plus que tous les projets sur la SDSR et les interventions humanitaires soient transformateurs en matière de genre. L'inclusion d'une analyse de genre dans la proposition et la conception du programme augmentera à la fois la probabilité que le programme soit financé avec succès et la probabilité de succès car il inclura une approche transformatrice en matière de genre. Il est également beaucoup plus facile de concevoir cela dans le programme dès le début plutôt que d'inclure rétrospectivement une approche transformatrice en matière de genre lors de la mise en œuvre.

L'institutionnalisation d'un processus dans lequel un conseiller en genre contribue à toutes les propositions de projet, en particulier en examinant la conception du projet dans un prisme de transformation du genre, est une étape cruciale. Cependant, cela ne signifie pas que les équipes de mobilisation des ressources peuvent être exclues de la responsabilité d'assurer une programmation transformatrice en matière de genre. Garantir une approche transformatrice en matière de genre dans la conception des programmes nécessite la collaboration d'équipes de mobilisation des ressources, de conseillers en genre, ainsi que de spécialistes des données.

¹⁰https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_756721.pdf



Afin d'évaluer l'impact d'une intervention proposée sur l'égalité des genres, une analyse de genre doit être menée lors de la phase de conception du programme (ou de rédaction de la proposition). Il s'agit d'un simple exercice « d'auto-évaluation » qui identifie les principaux problèmes contribuant aux inégalités entre les genres, dont beaucoup pourraient également conduire à l'échec du programme ou à des conséquences négatives pour son intervention. Il explore comment les relations de pouvoir genrées conduisent à la discrimination, à la subordination et à l'exclusion, en particulier lorsqu'elles se recoupent avec d'autres domaines de marginalisation ou d'inégalité en raison de l'âge, de la classe, de l'ethnicité, de la caste, du handicap, du statut, de la sexualité, etc. Une analyse de genre explore également les différents rôles et relations de genre dans la zone cible du projet et identifie comment ceux-ci créent des besoins, des risques et des inégalités spécifiques pour les femmes, les hommes, les personnes transgenres et non binaires.



Pour effectuer une analyse de genre, vous pouvez utiliser la « Gender Analysis Toolkit for Health Systems » [Boîte à outils d'analyse de genre pour les systèmes de santé] de Jhpiego. Cet outil sépare l'analyse de genre en deux parties :

1. La première partie est un processus visant à identifier les inégalités, les lacunes et les disparités dans un contexte particulier. Il explique comment examiner les rôles, les relations et les identités de genre liés à des problèmes de santé spécifiques pour identifier les lacunes et les disparités basées sur les différences de genre. Les informations sont collectées dans quatre domaines : accès aux actifs, croyances et perceptions, pratiques et participation, institutions, lois et politiques. Des tableaux séparés avec des questions illustratives sont fournis pour différents niveaux du système de santé : 1) individu et ménage ; 2) communauté ; 3) établissement de santé ; 4) arrondissement ; 5) nationale.

Les questions sont disponibles ici : <https://gender.jhpiego.org/analysistoolkit/the-gender-analysis-tool-with-topical-questions/>

Gardez à l'esprit

Les rôles et relations de genre couvrent les rôles et les responsabilités des différents groupes dans le ménage et l'économie, la façon dont les différents groupes de personnes passent leur temps, les ressources/opportunités/services auxquels ils peuvent/ne peuvent pas accéder, comment ils sont censés agir, etc.

2. La deuxième partie de la boîte à outils Jhpiego consiste à analyser et à hiérarchiser les informations collectées sur les différences de genre afin de déterminer et de hiérarchiser les contraintes et les opportunités basées sur le genre et leurs implications pour l'égalité de statut entre les femmes, les hommes, les personnes transgenres et non-binaires, tissant ainsi les fils d'une émancipation pour tous les genres. Ceux-ci doivent ensuite être pris en compte dans la conception du projet et l'élaboration d'un plan de suivi et d'évaluation. Une explication et un tableau expliquant comment procéder sont disponibles ici : <https://gender.jhpiego.org/analysistoolkit/contraints-analysis/>

Un exemple de cadre d'intégration du genre pour un programme de survie maternelle et infantile peut être trouvé ici : <https://gender.jhpiego.org/analysistoolkit/illustrative-gender-integration-framework-for-the-maternal-and-child-survival-program/>

Comme alternative, vous pouvez également utiliser l'outil Gender Marker Tool [Outil marqueur de genre] qui fournit des questions directrices pour une analyse de genre : http://gender.careinternationalwikis.org/_media/care_gender_marker_guidance_english.pdf

Prendre le temps de mener une analyse de genre comme ci-dessus pour tous les nouveaux programmes et propositions de financement peut garantir que les conséquences imprévues de l'ignorance des normes et valeurs de genre actuelles peuvent être atténuées et que la conception du programme est transformatrice en genre. L'ajout d'indicateurs spécifiques dans la conception du programme facilitera grandement l'évaluation continue de la capacité du programme à transformer le genre tout au long de la durée du projet .

Note :

Voir la section E ci-dessous pour quelques idées sur les activités et les indicateurs. Une liste plus complète est disponible dans la Stratégie et le plan de mise en œuvre de l'IPPF pour l'égalité des genres.

Liste de contrôle



Dans le cadre de l'élaboration de votre programme, avez-vous **collecté des informations pour identifier les inégalités, les lacunes et les disparités liées au genre dans un contexte particulier ?**



Dans le cadre de l'analyse de genre, avez-vous pris en compte **l'impact de votre programme sur les relations de pouvoir entre les individus et les groupes, et les normes de genre ?**



Avez-vous partagé le projet de plan de projet avec un conseiller/champion en matière de genre pour examen ?



Avez-vous parlé avec les **parties prenantes clés du projet**, en particulier les personnes et les communautés dont les droits, l'égalité ou les résultats en matière de SSR sont au centre du projet, pour comprendre leur situation actuelle et comment le projet les affectera ?



Avez-vous inclus des **indicateurs spécifiques** dans la conception du programme qui **mesurent comment le projet a transformé les normes et relations de genre ?**
Exemples d'indicateurs :

- Nombre de femmes/hommes/personnes transgenres/personnes non binaires qui ont montré une amélioration significative (> 40 %) dans les attitudes sur les normes de genre et l'égalité des genres
- L'augmentation du pourcentage de femmes/hommes/personnes transgenres/personnes non binaires dans la communauté qui a plaidé pour mettre fin aux VSBG
- Augmentation du pourcentage de femmes/personnes confrontées à la marginalisation qui ont exercé leur autonomie corporelle à la suite des informations sur la SDRS fournies dans le cadre du projet (mesurées à l'aide de 3-4 questions)
- Augmentation du pourcentage de femmes/personnes confrontées à la marginalisation dont le pouvoir de prise de décision financière s'est amélioré grâce au projet



Au cours du mois dernier, avez-vous essayé d'**en savoir plus sur l'égalité des genres** et sur la manière dont elle affecte la SDRS (par exemple, en lisant des blogs/articles, en parlant à des experts, en assistant à des formations, en regardant les conférences TED, etc.) ?

Pour en savoir plus

Gender Analysis Toolkit for Health Systems. Jhpiego. 2020. Disponible sur <https://gender.jhpiego.org/analysistoolkit/gender-analysis/>

Un document pour l'exercice ci-dessus peut être trouvé ici :

- Tableau 1 : Collecte et analyse des données (étape 1) <https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/GendrIntegrExercisTbl1.pdf>
- Tableau 2 : Passer de l'analyse à l'action : <https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/GendrIntegrExercisTbl2.pdf>

Gender Marker. Soin International. 2019.

Un outil d'auto-évaluation pas à pas, précieux et bienveillant, qui mesure l'intégration du genre dans les programmes, sur le Continuum de genre, de nocif à transformatif.

- Guide : http://gender.careinternationalwikis.org/_media/care_gender_marker_guidance_english.pdf
- Outil de vérification : http://gender.careinternationalwikis.org/_media/2019_care_gender_marker_vetting_form_final.pdf

C : Comment puis-je m'assurer que la mise en œuvre du programme et la prestation de services transforment le genre ?

Points clés

Pour la prestation de services de santé en cours ou les programmes à plus court terme en cours, il est important d'examiner régulièrement leur impact sur la programmation transformatrice en matière de genre.

Le meilleur outil à utiliser pour évaluer les services et programmes de santé en cours est l'Outil d'auto-évaluation du genre de l'IPPF.

Il est recommandé de faire une évaluation complète tous les 2-3 ans. Cependant, les questions et les outils contenus dans la Boîte à outils d'évaluation du genre de l'IPPF sont également conçus pour être utiles dans le suivi quotidien et l'élaboration de propositions.



L'accès et l'adoption d'un ensemble intégré de services de SSR transformateurs en matière de genre et exempts de stigmatisation jouent un rôle clé pour faciliter la jouissance égale du droit à la santé et répondre aux besoins spécifiques et divers des femmes, des filles et d'autres groupes marginalisés tout au long de leur vies. Cependant, s'ils sont mal mis en œuvre, ils peuvent également exacerber les normes de genre néfastes et réduire l'accès à ceux qui en ont le plus besoin.

Pour la prestation de services de santé en cours ou les programmes à plus court terme en cours, il est important d'examiner régulièrement leur impact sur la programmation transformatrice en matière de genre. Pour les programmes, cela est particulièrement important si une analyse de genre n'a pas été réalisée au début du programme et s'il n'y a pas d'indicateurs fiables pour surveiller l'impact continu sur les normes de genre et l'égalité des genres.

Le meilleur outil à utiliser pour évaluer les services et programmes de santé en cours est l'Outil d'auto-évaluation du genre de l'IPPF. L'auto-évaluation est une série de questionnaires simples que le personnel et les volontaires peuvent utiliser pour évaluer si les services et programmes de santé promeuvent actuellement l'égalité des genres et, dans le cas contraire, pour créer un espace pour des mesures correctives. Les deux outils les plus utiles sont :

- Chapitre 5 : Questionnaire d'auto-évaluation sur le genre : Vos services de santé
- Chapitre 6 : Questionnaire d'auto-évaluation sur le genre : Vos programmes

Il est recommandé qu'une évaluation complète soit effectuée à intervalles réguliers, mais les questions et les outils contenus dans la boîte à outils sont également conçus pour être utiles dans le suivi et l'évaluation quotidiens, dans l'élaboration de nouvelles propositions et programmes de financement, et tout au long de la prestation des programmes et des services de santé.

Liste de contrôle



Avez-vous **effectué une auto-évaluation de genre** au cours des deux dernières années sur vos services/programmes de santé ?



Cette auto-évaluation de genre a-t-elle examiné spécifiquement **l'impact sur les parties prenantes de différents genres** (c'est-à-dire les femmes, les hommes, les personnes transgenres et non binaires) ?



Disposez-vous d'indicateurs permettant de **mesurer l'effet du projet sur l'égalité des genres** ?



Avez-vous **partagé le projet de plan de projet avec un conseiller/champion** en matière de genre pour examen ?



Au cours du mois dernier, avez-vous essayé **d'en savoir plus sur l'égalité des genres** et sur la manière dont elle affecte la SDSR (par exemple, en lisant des blogs/articles, en parlant à des experts, en assistant à des formations, en regardant les conférences TED, etc.) ?

Pour en savoir plus

Gender Equality Toolkit for IPPF Member Associations: Gender Assessment Toolkit. IPPF. 2019. Disponible sur : <https://www.ippf.org/resource/gender-assessment-toolkit>

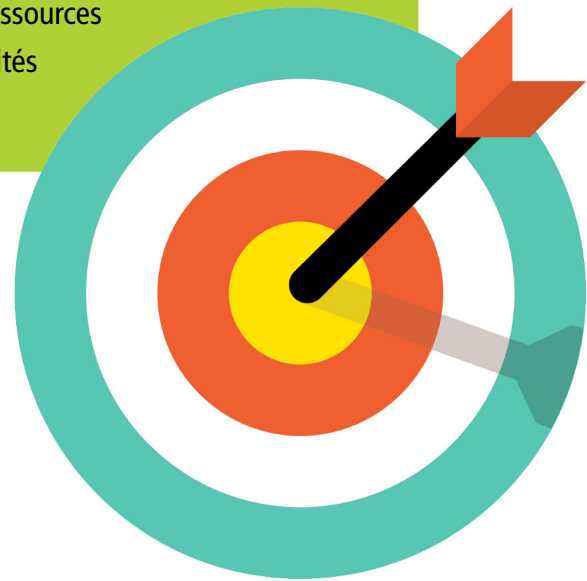


D : Comment puis-je m'assurer que mon organisation soutient institutionnellement l'égalité des genres ? (Gestion, RH, Finance, etc.)

Points clés

Pour obtenir des résultats équitables, il faut offrir à chacun la même chance et donner à chacun ce dont il a personnellement besoin pour réussir.

Afin de garantir que les politiques, programmes et structures conduisent à l'égalité des genres au sein de l'organisation, tous les employés de la fonction de support de l'organisation ont un rôle à jouer, y compris la direction, les ressources humaines et le personnel financier. Un certain nombre d'activités clés sont répertoriées.





En raison des normes, des valeurs et des structures de genre inégales existantes, le fait de traiter les gens de manière égale —indépendamment du sexe, de la race ou de l'orientation sexuelle, par exemple— n'entraîne pas nécessairement des résultats égaux. Au lieu de cela, pour obtenir des résultats égaux, il faut que tout le monde reçoive les mêmes opportunités et que chacun reçoive ce dont il a individuellement besoin pour réussir. Comme indiqué ci-dessus, l'équité mène à l'égalité.

Il s'agit d'un concept important dont il faut être conscient au niveau institutionnel. Toutes les politiques, tous les programmes et toutes les structures doivent être évalués pour déterminer s'ils favorisent l'égalité des genres ou s'ils créent des obstacles pour certaines personnes ; par exemple en ce qui concerne la promotion aux niveaux supérieurs ou des pratiques inégales telles que l'écart de rémunération entre les genres. Les employés et les bénévoles ont des besoins, des expériences et des obstacles différents liés au genre. Elles peuvent être victimes de discrimination fondée sur le genre sous diverses formes.

Afin de garantir que les politiques, programmes et structures conduisent à l'égalité des genres au sein de l'organisation, tous les employés de l'organisation ont un rôle à jouer, y compris ceux de la direction, des ressources humaines et des finances. Les activités spécifiques comprennent ce qui suit :

1. **Veiller à ce que les politiques, les systèmes et la culture institutionnelle de transformation en matière de genre soient en place** : Les tâches internes quotidiennes de l'organisation doivent être transformatrices en matière de genre grâce à des systèmes formels qui garantissent que toutes les politiques institutionnelles tiennent compte du genre. Cela inclut :

- **Politiques et procédures RH** : Il est important d'avoir un processus où toutes les politiques et procédures RH sont régulièrement développées et révisées tout en tenant compte de l'égalité des genres pour s'assurer qu'elles utilisent un langage approprié et ne créent pas un avantage ou ne désavantagent pas un genre disproportionné. Mener une évaluation de genre en ce qui concerne les politiques RH, y compris les politiques de recrutement, de formation, de développement du personnel, de progression de carrière, de rémunération, de congé parental, d'aménagements de travail flexibles, d'évaluation des performances, de harcèlement sexuel et d'intimidation. Les politiques et procédures doivent intégrer les éléments suivants : grossesse (y compris le traitement de fécondation in vitro), accouchement, adoption, menstruation, ménopause et personnes transgenres subissant un traitement hormonal et/ou une chirurgie d'affirmation de genre. L'assurance médicale doit couvrir les contraceptifs et l'avortement sécurisé. Ces normes et problèmes de santé liés au genre ont des implications importantes sur les capacités des personnes à travailler et cela nécessite que les organisations apportent un soutien en conséquence.
- **Équilibre entre les genres** : L'un des moyens les plus visibles de vérifier dans quelle mesure l'égalité des genres est promue dans l'ensemble de la Fédération est l'équilibre entre les genres au sein de la haute direction.
- **Écart de rémunération entre les genres** : Cela exige que nous allions au-delà de la législation sur l'égalité salariale. Le salaire médian des hommes et des femmes peut encore être très différent et une analyse des écarts salariaux permet de démasquer ces différences. Assurer l'égalité salariale entre hommes et femmes de même rang au sein de l'organisation.¹¹

2. **Nommer des champions du genre** qui sont chargées de soutenir la formation sur l'égalité des genres et sont des voix bien informées et passionnées pour l'égalité des genres et les programmes transformateurs en matière de genre. Les progrès et les lacunes persistantes doivent être évalués par le biais d'un audit externe sur le genre mené dans chaque bureau du Secrétariat et chaque affilié de l'IPPF au moins tous les trois ans.

¹¹Des ressources supplémentaires utiles sont une vidéo sur l'équité salariale « We all count » [Nous comptons tous] et un cours de 10 minutes sur « Fair Pay and Benefits 11 in your organisation [La rémunération et les avantages équitables dans votre organisation] et peut se trouver dans la case « Pour en savoir plus » à la fin de cette section.

3. Renforcez la compétence en matière de genre de vous-même, de vos collègues et de vos partenaires.

- **Vous-même :** commencez à regarder le monde à travers un prisme de genre et regardez qui a le pouvoir, comment ils utilisent ce pouvoir et comment cela soutient ou désavantage les gens. Apprenez-en davantage sur l'égalité des genres, lisez des articles, des blogs et des évaluations de programmes sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Voir la Conclusion pour quelques ressources utiles.
- **Collègues :** le personnel et les bénévoles sont au cœur de l'organisation et doivent être informés et sensibilisés sur la programmation transformatrice en genre afin qu'ils puissent intégrer une approche transformatrice en genre dans l'ensemble de leur travail, y compris la mobilisation des ressources, la gestion du programme, et communication interne et externe. Cela peut être soutenu par des champions du genre et des outils développés par l'IPPF comme celui-ci.
- **Partenaires :** travailler sur le renforcement des capacités des partenaires en matière d'égalité des genres par le biais d'ateliers, de visites et d'une collaboration plus approfondie en utilisant les opportunités existantes. La boîte à outils d'évaluation du genre de l'IPPF est un bon point de départ.

4. **Allouer un budget pour l'égalité des genres :** les ressources mises à disposition pour soutenir sa mise en œuvre sont un bon signe de la qualité de l'intégration de l'égalité des genres et du niveau d'engagement à le faire. Cela comprend une ligne budgétaire spécifique créée à tous les niveaux de l'organisation pour financer des travaux spécifiques sur l'égalité des genres et la collecte de nouvelles ressources financières. Les soumissions annuelles de programmes et de budgets doivent également inclure des activités qui favorisent l'égalité des genres.

5. **Améliorer le suivi et l'évaluation de routine :** afin de saisir le travail en cours sur l'égalité des genres et les lacunes qui subsistent, des indicateurs d'égalité des genres doivent être inclus dans le Tableau de bord des performances et les résultats attendus, et les indicateurs et statistiques de services existants doivent être désagrégés par sexe. L'utilisation d'outils et d'évaluations doit également être effectuée périodiquement, par exemple, ceux inclus dans la Boîte à outils d'évaluation du genre de l'IPPF, pour évaluer l'état actuel de l'intégration du genre et des programmes de transformation du genre au sein de l'organisation. Ceci est exploré plus en détail dans la section suivante.

Liste de contrôle



Une **analyse de genre** a-t-elle été menée concernant **toutes les politiques et procédures RH** au cours des trois dernières années ?



Y a-t-il un **équilibre des genres** parmi les cadres supérieurs ?



Une **analyse de l'écart de rémunération** entre les genres a-t-elle été effectuée au cours de l'année écoulée ?



Votre organisation a-t-elle un **champion du genre** ?



Une **formation sur l'égalité des genres** est-elle systématiquement dispensée à **tous les nouveaux employés et bénévoles** ?



Une **formation sur l'égalité des genres** est-elle dispensée périodiquement au **personnel et aux bénévoles existants** ?

Liste de contrôle (suite)



Existe-t-il un **budget alloué spécifiquement au travail sur l'égalité des genres** ?

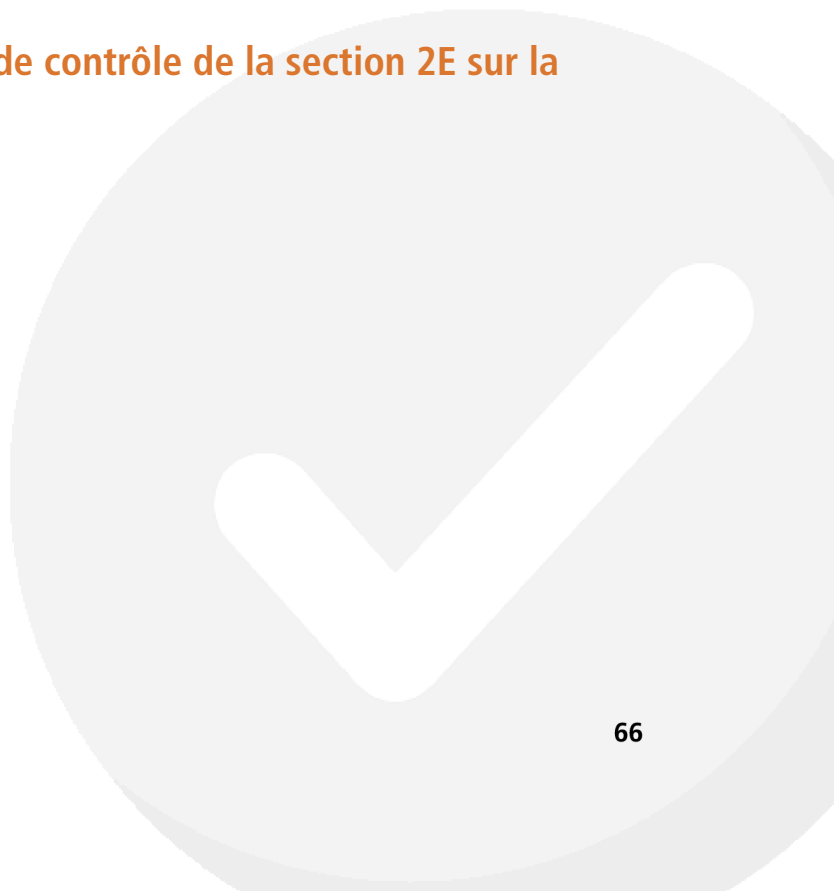


Avez-vous entrepris **un audit ou une évaluation de genre** au cours des deux dernières années ?



Au cours du mois dernier, avez-vous essayé d'en **savoir plus sur l'égalité des genres** et sur la manière dont elle affecte la SDSR (par exemple, en lisant des blogs/articles, en parlant à des experts, en assistant à des formations, en regardant les conférences TED, etc.) ?

***Voir également la liste de contrôle de la section 2E sur la mesure des progrès.**



Pour en savoir plus

Gender Equality Toolkit for IPPF Member Associations: Gender Assessment Tool. IPPF. 2019. Disponible sur : <https://www.ippf.org/resource/gender-assessment-toolkit>

[Le chapitre 7 comprend également des informations sur l'organisation d'un audit externe de genre].

Intersectional Pay Equity [vidéo]. We All Count. 2020. Disponible sur : https://www.youtube.com/watch?v=sMBhJHElb8s&ab_channel=WeAllCount

Fair Pay and Benefits in Your Organisation (Short-Course). NonProfitReady. Disponible sur : <https://nonprofitready.us11.list-manage.com/track/click?u=22a6cdfac33f8d15da6bcca11&id=f71bec0d9d&e=0de0886e1b>

Best Practices for Non-Binary Inclusion in the Workplace. Out and Equal Workplace Advocates. 2018. Disponible sur : <https://outandequal.org/wp-content/uploads/2018/11/OE-Non-Binary-Best-Practices.pdf>

Pour en savoir plus (suite)

Considering Gender Norms, Roles and Relations in Institutional Processes. OMS. 2011. Disponible sur : https://www.who.int/gender/mainstreaming/GMH_Participant_ConsideringGenderNorms.pdf

Gender Mainstreaming in Human Resource Policies, Processes and Systems A Training Manual. Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE). 2015. Disponible sur : <https://asean.org/wp-content/uploads/2016/05/Gender-Mainstreaming-in-Human-Resource-Policies-Processes-and-Systems-A-Training-Manual1.pdf>

Gender Menstrual and Menopausal Policy. Victorian Women's Trust. 2017. Disponible sur : <https://www.vwt.org.au/menstrual-policy-2/>

E : Comment puis-je mesurer les progrès vers l'égalité des genres et mener des recherches ?

Points clés

La collecte de données significatives sur le travail de l'IPPF en matière d'égalité des genres est essentielle pour mesurer les changements réels qui visent explicitement une réduction de l'inégalité entre les genres ou une amélioration de l'égalité entre les femmes, les hommes, les personnes transgenres et non binaires. Un certain nombre d'indicateurs possibles sont mentionnés pour chacun des domaines décrits dans cette section.

Une échelle des relations entre les genres qui mesure l'égalité et le pouvoir dans les relations intimes est proposée pour mesurer le succès de la modification des normes de genre par le biais de programmes et de services de santé.

La recherche sur la mise en œuvre qui utilise une approche qui promeut la décolonisation de la recherche nous aide à comprendre ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, et pourquoi nous devons instaurer l'égalité des genres dans les politiques, programmes et services de l'IPPF.



La collecte de données significatives sur le travail de l'IPPF en matière d'égalité des genres est essentielle pour suivre les progrès, mettre en évidence les réalisations, identifier les lacunes et promouvoir l'apprentissage continu.

Un cadre de gestion axé sur les résultats pour l'égalité des genres

Dans un cadre de gestion axé sur les résultats, les résultats en matière d'égalité des genres peuvent être compris comme des changements descriptibles ou mesurables qui traitent explicitement d'une réduction de l'inégalité entre les genres ou d'une amélioration de l'égalité entre les femmes, les hommes, les personnes transgenres et non binares. L'identification des résultats en matière d'égalité entre les genres commence par une analyse basée sur le genre du contexte et de la logique du projet ou du programme. Ceci est traité plus en détail dans les sections 1B et 2A. L'analyse de genre fournit une bonne base de référence car elle détermine les problèmes actuels à résoudre concernant les inégalités basées sur le genre dans l'accès et le contrôle des ressources, la participation à la prise de décision et les droits humains.

Les indicateurs de rendement sont utilisés pour mesurer les progrès par rapport aux résultats attendus. Un indicateur sensible au genre peut être défini comme une unité de mesure quantitative ou qualitative pour évaluer les changements (résultats) en matière d'égalité des genres. Des données désagrégées par sexe sont requises pour tous les indicateurs dont les mesures se rapportent aux personnes. Les données doivent également être désagrégées par âge et autres facteurs d'identité tels que le genre, la classe, la race, la caste, l'origine ethnique, la culture et les capacités (si possible). La désagrégation des données sert à exposer les tendances cachées en rendant toutes les personnes visibles, en particulier les groupes marginalisés et vulnérables qui sont impliqués par une initiative.

Le genre étant une construction sociale, la recherche scientifique privilégie les données désagrégées par sexe plutôt que les données désagrégées par genre. Cependant, la collecte de données désagrégées par genre est essentielle pour une compréhension nuancée de la façon dont les programmes transforment les normes de genre. L'IPPF étant une organisation progressiste, on s'attend à ce que nous complétions les données désagrégées par âge et par sexe, avec des données sur le genre dans la mesure du possible.

Lors de l'élaboration d'indicateurs sensibles au genre :

- Pensez à des dimensions qualitatives telles que la qualité : mesurer le nombre de femmes participantes et de personnes de tous genres est important, mais il est tout aussi important de sélectionner un indicateur qualitatif, par exemple, pour mesurer les propres perceptions des femmes quant à leur capacité à participer de manière efficace, équitable et à tous les niveaux.
- Choisissez des indicateurs d'égalité des genres valides pour chaque résultat. Concentrez-vous sur la sélection d'informations utiles sur lesquelles vous pouvez rendre compte de manière réaliste.
- Recueillir des données pour les indicateurs sensibles au genre d'une manière sensible au genre.¹² Cela pourrait signifier collecter des données séparément auprès des femmes et des hommes, des garçons et des filles, des personnes transgenres et des personnes non binares.
- Des données désagrégées par sexe sont requises pour tous les indicateurs dont les mesures se rapportent aux personnes.

¹²Pour plus d'informations, voir « Comment collecter des données sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans les milieux cliniques » et « Collecte d'informations et de données impliquant genre et sexualité » dans la case « Pour en savoir plus » à la fin de cette section.

Exemples d'indicateurs de changement transformateur en matière de genre

La ligne directrice « Mesurer le changement transformateur en matière de genre : Une revue de la littérature et des pratiques prometteuses » décrit des indicateurs spécifiques qui sont pertinents du point de vue de la programmation pour mesurer le changement transformateur en matière de genre. Les indicateurs sont organisés en trois dimensions : agence, relations et structures. Cela reconnaît que le changement transformateur implique non seulement de travailler avec les femmes pour développer de nouvelles compétences et confiance (agence), mais de s'engager dans les relations des femmes et les structures et institutions (y compris les systèmes de croyance et les institutions du marché) qui façonnent la vie des femmes. Outre les tableaux d'indicateurs, plusieurs pratiques et processus prometteurs pour mesurer ces indicateurs sont inclus.

Cela reconnaît que le changement transformateur implique non seulement de travailler avec les femmes pour développer de nouvelles compétences et confiance (agence), mais de s'engager dans les relations des femmes et les structures et institutions (y compris les systèmes de croyance et les institutions du marché) qui façonnent la vie des femmes.

Mobilité et violence basée sur le genre

Agence	Rapports	Structures
• Capacité de sortir seul, liberté de mouvement ^a • Action individuelle entreprise pour remettre en question et changer les perceptions culturelles de la mobilité des femmes au niveau des ménages ^b • Capacité des femmes à rendre visite à leurs amis, à leur famille et à leurs associés ^c	• Les hommes informent leurs épouses de leurs déplacements ^d • Action conjointe pour défier et changer les perceptions culturelles des droits des femmes au niveau communautaire • Attitudes et pratiques respectueuses des enfants de sexe masculin envers les filles (dissuadés de harceler) • Exposition des femmes aux contrôles coercitifs ^e	• Mobilité des femmes à l'intérieur et à l'extérieur de leur localité de résidence, par rapport aux hommes ^f • Attitudes envers la liberté de mouvement des femmes • Taux d'abus, d'agression et de harcèlement contre les femmes dans les espaces publics ^c

Sources : ^a Alsop et al. 2006; ^b Mayoux 2000; ^c Golla et al. 2011; ^d CARE Pathways; ^e Mason and Smith in Alsop and Heinsohn 2005; ^f CIDA 1997 in Ibrahim and Alkire 2007.

La violence basée sur le genre

Agence	Rapports	Structures
• Perceptions et attitudes à l'égard de la violence conjugale, de la maltraitance, des pratiques traditionnelles néfastes, des châtements corporels et de la violence communautaire ^a • Perceptions relatives à la masculinité, à la sexualité, à l'homophobie et à l'égalité des droits entre les genres ^a	• Diminution des comportements de contrôle (voir indicateurs liés à la mobilité et aux espaces publics) ^b • Augmenter la négociation dans les relations intimes et les relations sexuelles ^b • Absence de menace de violence de la part du partenaire et au sein de la communauté	• Tolérance et acceptabilité de la violence fondée sur le genre ^b • Opinions sur les attitudes de la communauté concernant les éléments suivants : • violence conjugale et maltraitance • pratiques traditionnelles néfastes • violence basée sur le genre non familiale • victimes et auteurs de violences • liens et disponibilité des initiatives et acteurs de prévention de la violence basée sur le genre ^b • Politiques de l'emploi sensibles à la violence basée sur le genre chez les employeurs ^c • Mécanismes de prévention et de réponse à la violence basée sur le genre au sein des institutions clés (marchés, services et espaces éducatifs) : • Infrastructure • systèmes d'atténuation et de réponse ^b

Sources : ^a Barker et al. 2011; ^b Bloom 2008; ^c CUSAID s.f.

Connaissance, prise de conscience et conscientisation

Agence	Rapports	Structures
• Connaissance des processus culturels, juridiques et politiques ^a • Communication affirmée • Capacité à négocier (sur les marchés) ^b • Alphabétisation des femmes et accès à un large éventail d'options éducatives • Action individuelle pour défier et changer les perceptions des droits et des capacités des femmes ^a • Sensibilisation des femmes à leurs droits et pratique de ces droits ^c	• Engagement à éduquer les filles ^c • Soutien domestique aux femmes exerçant leurs droits ^c • Prise de conscience collective de l'injustice • Réduction des écarts entre les hommes et les femmes en matière de moyens de subsistance et de compétences entrepreneuriales et commerciales	• Différences entre les sexes dans l'accès à l'information et aux services (tels que la vulgarisation) • Étendue de la formation ou du réseautage parmi les femmes locales, par rapport aux hommes ^d • Suppression des obstacles à l'accès aux processus culturels, juridiques et politiques ^a • Acceptation systémique du droit et de l'inclusion des femmes ^c

Sources : ^a Mayoux 2000; ^b Alsop and Henson 2005; ^c Malhotra et al. 2002; ^d CIDA 1997 in Ibrahim and Alkire 2007.

Quelques indicateurs de haut niveau pour mesurer le changement transformateur en matière de genre à l'IPPF

Alors que les programmes et les services de santé individuels nécessiteront des indicateurs spécifiques sensibles au genre, les indicateurs suivants sont suggérés pour suivre les progrès :

Indicateurs suggérés : nouvelle conception de programme/mobilisation des ressources

- Nombre/proportion de propositions pour lesquelles une analyse de genre a été réalisée
- Nombre/proportion de propositions qui incluent des activités spécifiques pour favoriser l'égalité des genres
- Nombre/proportion de propositions qui incluent des indicateurs spécifiques pour mesurer si le programme est transformateur en matière de genre (voir encadré ci-dessous)

Indicateurs suggérés : plaidoyer

- Nombre d'initiatives politiques nationales réussies et/ou de modifications législatives en faveur de l'égalité des genres auxquelles le plaidoyer de l'IPPF a contribué
- Nombre de pays disposant d'une ligne budgétaire au niveau national et/ou local pour les activités d'égalité des genres
- Nombre de pays ayant publié des données sanitaires désagrégées par âge et par sexe au cours de l'année écoulée
- Nombre de partenariats avec des organisations de défense des droits humains, de femmes et d'autres organisations de la société civile pour promouvoir et faire progresser l'égalité des genres

Indicateurs suggérés : prestation de services de santé et mise en œuvre du programme

- Proportion d'AM qui ont des systèmes de tenue des dossiers des clients qui saisissent le sexe et l'âge des clients
- Proportion d'AM qui communiquent au Secrétariat de l'IPPF des données désagrégées par sexe et par âge au moins une fois par an
- Proportion d'AM qui utilisent une échelle des relations de genre pour suivre les changements avec leurs clients au fil du temps (voir encadré ci-dessous) et proportion d'entre elles qui voient les normes de genre néfastes transformées
- Proportion d'AM qui ont rempli un questionnaire d'auto-évaluation de genre (par exemple, services de santé) au cours des deux dernières années et score moyen parmi les AM pour chacune des différentes dimensions des services et programmes de santé
- Données désagrégées par sexe pour tous les services de santé fournis

Indicateurs suggérés : niveau institutionnel

- Proportion de femmes cadres supérieurs
- Nombre/proportion de membres de l'IPPF qui ont complété l'outil d'évaluation du genre de l'IPPF au cours des cinq dernières années
- Montant du budget alloué au niveau du Secrétariat pour le travail sur l'égalité des genres
- Nombre de bureaux du Secrétariat ayant examiné toutes les politiques existantes pour s'assurer qu'elles sont transformatrices en matière de genre
- Nombre de bureaux du Secrétariat où un audit de genre a été réalisé au cours des trois dernières années et où les conclusions sont partagées
- Proportion de membres du personnel du Secrétariat qui ont suivi une formation sur la programmation transformatrice en matière de genre au cours des deux dernières années
- Proportion de nouveaux membres du personnel au sein du Secrétariat qui ont suivi une formation sur le genre
- Nombre d'AM qui ont une ligne budgétaire spécifique pour les programmes d'égalité des genres

Encadré 1 : L'Échelle des relations entre les genres

Il est difficile de mesurer la transformation du genre. En effet, il n'existe pas d'indicateur unique capable de mesurer les normes, les valeurs et les attitudes liées au genre, à l'autonomisation des femmes et à d'autres aspects du genre. Au lieu de cela, une échelle de genre qui fournit un score numérique après avoir agrégé plusieurs indicateurs liés aux normes de genre doit être utilisée. Cela peut ensuite être utilisé pour mesurer le succès des programmes et des interventions des services de santé dans la modification de ces normes. L'Échelle des relations entre les genres mesure l'égalité et le pouvoir dans les relations intimes, notamment : les attitudes à l'égard des rôles et des attentes liés au genre, la prise de décision concernant le sexe et la reproduction, la prise de décision au sein du ménage, la violence et la communication.

- **Objet et justification :** Pour mesurer l'équité et le pouvoir dans les relations intimes. L'indicateur agit également comme prédicteur de l'utilisation d'une méthode contraceptive moderne.
- **Méthode de mesure :** Enquête auprès des bénéficiaires qui comprend 23 éléments répartis sur deux sous-échelles (équité et pouvoir). Au cours de l'enquête, une personne participante lit chaque élément et lui demande s'il est d'accord, en désaccord ou incertain. Si la réponse est la promotion de l'égalité des genres (c'est-à-dire positive), elle est codée 1 et si elle est contre l'égalité des genres (c'est-à-dire négative) ou incertaine, la réponse est codée 0. Les échelles sont créées en additionnant les éléments de chaque échelle. Les questions sur l'échelle se trouvent ci-dessous.
- **Fréquence de mesure :** Il n'est pas prévu de collecter systématiquement des données pour cet indicateur, mais il est plutôt suggéré d'inclure dans l'évaluation initiale et finale de tous des projets à financement restreint connexes où l'égalité des genres et la transformation des normes de genre sont considérées comme une partie importante du projet. L'utilisation de cette échelle permettra de mesurer si les normes de genre ont été transformées au cours du projet.
- **Désagrégé :** Par âge et sexe complétés par des données de genre
- **Consignes d'interprétation :** Un score plus élevé sur la sous-échelle d'égalité indique des attitudes plus égales envers les rôles de genre. Un score plus élevé sur la sous-échelle du pouvoir indique une agence ou un pouvoir personnel plus perçu dans une relation. Un score de puissance plus élevé semble être associé à une utilisation accrue de la contraception chez les hommes et aussi chez certaines femmes, tandis que des attitudes plus équitables entre les genres ont une plus grande influence sur l'utilisation de la contraception chez les femmes que chez les hommes.
- **Points forts :** Il s'agit d'une échelle éprouvée qui recueille efficacement des informations sur l'équité et le pouvoir dans les relations intimes pour les hommes et les femmes et peut être utilisée pour évaluer les changements au fil du temps.
- **Faiblesses :** Selon le Compendium des échelles de genre 2010, des recherches qualitatives supplémentaires sont nécessaires pour déterminer comment les éléments des sous-échelles sont perçus et dans quelle mesure ils reflètent les compréhensions locales de normes et comportements liés au genre.

Échelle de l'équilibre des pouvoirs (Pulerwitz et al., 2000)

- Mon partenaire a plus son mot à dire que moi sur les décisions importantes qui nous concernent.
- Je suis plus engagé dans cette relation que mon partenaire ne l'est.
- Une femme devrait pouvoir parler ouvertement de sexe avec son mari.
- Mon partenaire dicte avec qui je passe du temps.
- Lorsque mon partenaire et moi ne sommes pas d'accord, il obtient ce qu'il veut la plupart du temps.
- Je me sens à l'aise pour discuter de planification familiale avec mon partenaire.
- Je me sens à l'aise pour discuter du VIH avec mon partenaire.

Échelle des attitudes équitables (Pulerwitz et Barker, 2008)

- Les hommes ont plus besoin de sexe que les femmes.
- Tu ne parles pas de sexe, tu le fais juste.
- Il est de la responsabilité de la femme d'éviter de tomber enceinte.
- Un homme devrait avoir le dernier mot sur la décision dans sa maison.
- Les hommes sont toujours prêts à avoir des relations sexuelles.
- Une femme doit tolérer la violence pour garder la famille unie.
- Un homme a besoin d'autres femmes même si tout va bien avec sa femme.
- Un homme peut frapper sa femme si elle refuse d'avoir des relations sexuelles avec lui.
- Un couple doit décider ensemble s'il veut avoir des enfants.
- Changer les couches, donner un bain aux enfants et nourrir les enfants sont la responsabilité des mères.
- Une femme peut suggérer d'utiliser des préservatifs comme un homme peut le faire.
- Un homme devrait savoir ce que sa partenaire aime pendant les rapports sexuels.
- Un homme et une femme doivent décider ensemble du type de contraceptif à utiliser.
- Un vrai homme produit un enfant mâle.
- Les hommes et les femmes doivent partager les tâches ménagères.
- Une femme ne devrait pas initier le sexe.

Recherche

La recherche est un élément important de la mesure des progrès. Bien que le suivi et l'évaluation puissent fournir des informations sur les programmes qui soutiennent les approches transformatrices en matière de genre et ceux qui ne le font pas, ils n'examinent pas pourquoi cela se produit et les éléments de base qui doivent être en place pour l'étendre ou le reproduire dans d'autres contextes. La recherche sur la mise en œuvre qui met l'accent sur l'égalité des genres devrait donc être intégrée à tous les programmes afin de comprendre quoi, pourquoi et comment les interventions fonctionnent (ou ne fonctionnent pas !) dans des contextes « réels ». Il peut tester des approches pour les améliorer dans une perspective d'égalité des genres. Cette recherche devrait également être effectuée à partir d'une approche de recherche « décolonisatrice » qui met en avant les voix, les connaissances et les expériences locales, en particulier des groupes marginalisés, comme centre du processus de recherche. Cela utilisera naturellement une approche intersectionnelle, comprendra la dynamique du pouvoir et sera basé sur les droits humains, tous des éléments clés pour comprendre l'impact des politiques, des programmes et de la prestation de services de l'IPPF sur l'égalité des genres.



Cette recherche devrait également être effectuée à partir d'une approche de recherche « décolonisatrice » qui met en avant les voix, les connaissances et les expériences locales, en particulier des groupes marginalisés, comme centre du processus de recherche.

Liste de contrôle



Y a-t-il des **indicateurs sensibles au genre** dans votre programme qui mesurent les changements dans l'égalité des genres ?



Toutes les **données sur la prestation de services sont-elles désagrégées au moins par sexe et par âge ?**



Existe-t-il des **procédures en place pour s'assurer que la recherche** menée **soutient l'égalité des genres ?**



Au cours du mois dernier, avez-vous essayé d'en **savoir plus sur l'égalité des genres** et sur la manière dont elle affecte la SDSR (par exemple, en lisant des blogs/articles, en parlant à des experts, en assistant à des formations, en regardant les conférences TED, etc.) ?

Pour en savoir plus

Fiche-conseil en gestion axée sur les résultats 4.1 - Égalité entre les sexes
Global Affairs Canada. 2017. Disponible sur : https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/rbm-gar/tip_sheet_4_1-fiche_conseil_4_1.aspx?lang=eng&_ga=2.43413797.125473562.1637609032-505547394.1637311558

Measuring Gender-Transformative Change: A Review of Literature and Promising Practices. Care USA. 2015. Disponible sur : <https://www.care.org/news-and-stories/resources/measuring-gender-transformative-change-a-review-of-literature-and-promising-practices/>

A Compendium of Gender Scales. C-Change, USAID, FHI360. 2010.
Disponible sur : <https://www.c-changeprogram.org/content/gender-scales-compendium/relations.html>

How to Gather Data on Sexual Orientation and Gender Identity in Clinical Settings. The Fenway Institute. 2012. Disponible sur : https://fenwayhealth.org/wp-content/uploads/2015/09/Policy_Brief_HowtoGather..._v3_01.09.12.pdf

Pour en savoir plus (suite)

Information and Data Collection Involving Gender and Sexuality. The Centre. Disponible sur : https://www.kings.uwo.ca/kings/assets/File/research/lerc/Andrew%203ia_Asking%20about%20Gender%20and%20Sexuality.pdf

Implementation Research: What It Is and How to Do It. David Peters et al. BMJ. 2013. Disponible sur : <https://www.bmj.com/content/347/bmj.f6753>

How Do We 'Decolonise' Research Methodologies. Nora Ndege et Joel Onyango. Africa Research and Impact Network / African Centre for Technology Studies. 2021. Disponible sur : <https://steps-centre.org/blog/how-do-we-decolonise-research-methodologies/>

#BukavuSeries : <https://bukavuseries.com/the-bukavu-expo/> Examiner les vulnérabilités des chercheurs locaux, poser des questions difficiles sur la question de la paternité des collaborations Nord-Sud, appeler à une plus grande responsabilité envers les communautés de répondants et susciter un débat sur un large éventail d'autres questions trop souvent ignorés pendant la phase de travail sur le terrain de la recherche universitaire, y compris les traumatismes et le stress émotionnel

Conclusion

Et maintenant ?
Que dois-je faire
différemment ?

Conclusion Et maintenant? Que dois-je faire différemment ?

Point clé

Quel que soit votre rôle au sein de l'IPPF, il y a des activités quotidiennes que vous pouvez entreprendre afin de voir le monde à travers un prisme de genre et d'améliorer l'égalité des genres.

Quel que soit votre rôle à l'IPPF, vous pouvez faire votre part pour améliorer l'égalité des genres. Voici cinq suggestions simples :

1. Regardez le monde depuis un prisme de genre au quotidien :

Arrêtez d'être aveugle au genre, mais soyez plutôt sensible au genre en regardant le monde à travers un prisme de genre quotidiennement. Cela signifie regarder qui a le pouvoir, comment utilise-t-il ce pouvoir, comment cela soutient-il/désavantage les personnes de genres différents.

2. Évaluez si votre travail transforme le genre :

Apportez une perspective de genre pour évaluer si votre travail transforme les relations de pouvoir inégales existantes ou les enracine davantage. Par exemple, passez en revue à travers le prisme du genre :

- a. Chaque nouvelle proposition de projet en cours d'élaboration
- b. Législation nationale ou internationale existante ou proposée
- c. Projets, programmes ou prestation de services existants
- d. Politiques RH
- e. Communications sur différents sujets
- f. La culture et les systèmes institutionnels tels que les structures de rémunération, l'accréditation des affiliés ou les pratiques d'embauche, etc.

« Tout ce qui concerne la formation sur le genre, il n'est possible nulle part dans le monde de voir une différence majeure immédiatement en ayant une ou deux formations. C'est un processus. »

Répondant à l'entretien avec un informateur clé, Examen à mi-parcours de la stratégie d'égalité des genres de l'IPPF (2019)

3. Mesurez-le :

Quel que soit votre rôle, découvrez un moyen de mesurer l'impact de votre travail sur l'égalité des genres. Cela pourrait se faire par le biais d'études de référence et de fin de ligne, d'indicateurs de résultats attendus, d'auto-évaluations de genre, d'audits de genre, d'examens de rémunération, etc.

4. En savoir plus :

Comprenez les subtilités de l'égalité des genres et comment elle affecte mieux les résultats en matière de SDSR en lisant des blogs/articles, en parlant à des experts, en assistant à des formations, en regardant les conférences TED, etc.

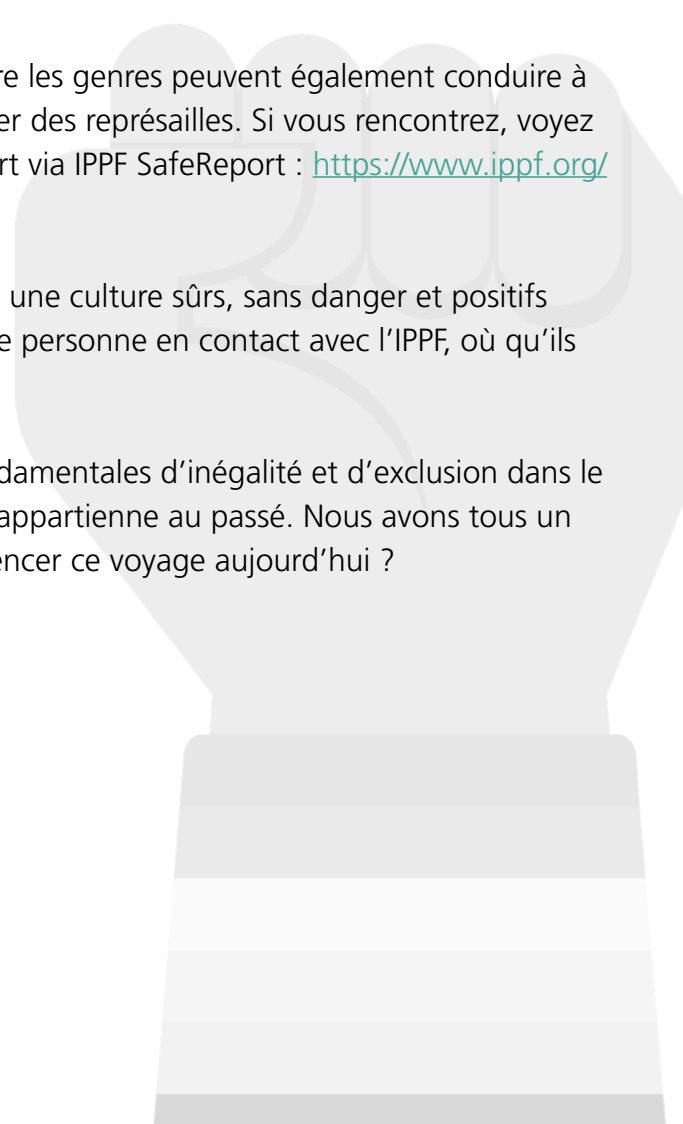
5. Devenez un champion du genre :

Commencez à aider les autres à en savoir plus sur l'égalité des genres et tenez les autres responsables s'ils font des choses qui son aveugles au genre.

La contestation du pouvoir et l'inégalité entre les genres peuvent également conduire à l'impopularité. Cela peut également entraîner des représailles. Si vous rencontrez, voyez ou entendez l'un de ces cas, créez un rapport via IPPF SafeReport : <https://www.ippf.org/ippfsafereport>

L'IPPF s'engage à créer un environnement et une culture sûrs, sans danger et positifs pour ses clients, son personnel et toute autre personne en contact avec l'IPPF, où qu'ils soient basés.

Le genre reste l'une des sources les plus fondamentales d'inégalité et d'exclusion dans le monde. Travaillons ensemble pour que cela appartienne au passé. Nous avons tous un rôle à jouer. Qu'allez-vous faire pour commencer ce voyage aujourd'hui ?



Annexe I : Idées fausses courantes

On pense souvent à tort que la fourniture de services de SDSR entraîne automatiquement l'égalité des genres, ou que la meilleure façon de répondre aux besoins d'un groupe mal desservi est de mettre en place des services autonomes. Ce n'est pas nécessairement le cas et sans examiner les politiques, les programmes ou la prestation de services dans un prisme de genre, il n'est pas possible de voir si une action exploite le genre, s'adapte au genre ou transforme le genre. Voici quelques idées fausses courantes :

1 : Le genre ne concerne que les femmes.

Dans la poursuite de l'égalité des genres, l'accent a souvent été mis sur les femmes : Comment supprimer les obstacles à l'inclusion des femmes, comment autonomiser les femmes, comment faire en sorte que les femmes aient accès à la santé, à l'économie, à l'éducation et à d'autres opportunités, etc. Alors que les femmes et les filles dans toute leur diversité sont les plus exposées au risque de violence sexuelle et basée sur le genre, de pauvreté et de refus d'éducation et de contrôle sur leur propre corps, il est important de s'attaquer aux causes profondes de cette inégalité. Le patriarcat est nocif de par sa nature. Les normes de genre et les déséquilibres de pouvoir entre les individus et les groupes s'infiltrent dans chaque structure et système, excluant les femmes et les personnes non binaires de la prise de décision et leur donnant un rôle « diminué » dans la société. Par conséquent, les efforts qui modifient ces dynamiques, encouragent le changement de comportement et engagent les hommes et les garçons en tant qu'alliés, sont essentiels pour faire des progrès en matière d'égalité des genres.

2 : Adopter une approche transformatrice en matière de genre est compliqué, coûteux et prend du temps.

Cela ne pourrait pas être plus éloigné de la vérité et il est en fait plus coûteux d'ignorer l'égalité des genres lors de la conception et de la mise en œuvre des programmes, des politiques et des services de santé. Par exemple, l'adoption d'approches transformatrices en matière de genre rend les programmes d'ESC plus efficaces, réduit la violence sexuelle

et basée sur le genre, améliore l'accès aux contraceptifs et réduit l'acquisition du VIH. Voir la section 1D pour plus d'informations sur tous ces éléments.

3 : La plupart des utilisateurs de nos services sont des femmes. Cela signifie-t-il que nos services transforment le genre ?

Pas nécessairement ! S'il est nécessaire d'accroître l'accès des femmes aux services pour améliorer les résultats en matière de santé sexuelle et reproductive, la prestation de services ne garantit pas à elle seule que les prestataires tiennent compte de l'influence des normes de genre et de la discrimination sur la santé physique et mentale. Par exemple, les services de santé maternelle sont fournis principalement aux femmes, mais ils renforcent souvent les stéréotypes sexistes. De nombreux prestataires supposent que toutes les grossesses surviennent chez des femmes cisgenres et que toutes les grossesses sont désirées, ignorent les droits des femmes et utilisent un langage qui renforce l'idée que les femmes devraient assumer la responsabilité principale en tant que soignantes. Au-delà de la reconnaissance des inégalités entre les genres, les services devraient activement minimiser leur impact.

4 : Nous fournissons des services à toute personne qui accède à nos installations, quel que soit son sexe, son âge, son orientation sexuelle ou son identité de genre. Pouvons-nous supposer que nos services transforment le genre ?

Non ! Veiller à ce que les services soient ouverts à tous les individus (par exemple en mettant en place des politiques anti-discrimination ou de non-refus) est un élément clé des services transformateurs en matière de genre, mais cela ne suffit pas. Si les valeurs et les attitudes des prestataires de soins de santé ne sont pas conformes à ces politiques, elles pourraient toujours être peu accueillantes et même stigmatisantes pour les personnes non binaires et les groupes marginalisés. Les inégalités entre les genres signifient que certaines personnes peuvent ne pas être conscientes de leur droit d'accéder aux services de santé. Des mesures proactives doivent donc être prises pour informer certaines populations de la gamme de services à leur disposition et pour les attirer vers les établissements de santé. Par exemple, les professionnel(le)s du sexe peuvent estimer qu'ils n'ont pas le droit d'accéder aux services de lutte contre la violence sexuelle et basée sur le genre et penser qu'ils peuvent être stigmatisés en raison de leur travail. En d'autres termes, les services de transformation du genre examinent tous les facteurs qui affectent l'accès avant, pendant et après l'arrivée des utilisateurs de nos services, traitent les normes et stéréotypes de genre et agissent pour modifier les inégalités.

5 : Nous fournissons des services pour les VSBG. Nos services transforment-ils automatiquement le genre ?

Ça dépend. La fourniture de services de VSBG est une composante essentielle d'un ensemble de soins transformant le genre. La violence sexuelle et basée sur le genre découle de l'inégalité entre les genres et est associée à un large éventail d'impacts négatifs sur la santé, y compris des impacts sur la santé sexuelle et reproductive. Il est essentiel que les services VSBG soient basés sur une approche centrée sur les survivants et qu'ils adhèrent aux principes de sécurité, de confidentialité, de non-discrimination et de respect. Les services doivent inclure une évaluation du survivant, un plan de sécurité, la fourniture d'informations et de soutien, et des références à d'autres services importants (par exemple, juridique, logement). Il est essentiel qu'un système d'orientation centré sur les survivants soit en place pour que les services de VSBG puissent transformer le genre. Il est essentiel d'avoir un service en place qui donne aux utilisateurs du service la possibilité de partager leurs expériences de VSBG et de prendre des mesures de prévention et d'atténuation. Les services VSBG peuvent être fournis dans des installations séparées. Cependant, les utilisateurs de services sont plus susceptibles d'accéder à un service qui fournit un ensemble complet de services.

6 : Nous avons une clinique masculine spécialisée. Est-ce une bonne stratégie pour parvenir à des soins sensibles au genre ?

Ça dépend. La viabilité de cette stratégie dépend du contexte et la poursuite d'une telle stratégie ne devrait être suivie qu'après une évaluation de genre. Par exemple, si les hommes refusent de fréquenter une clinique mixte parce qu'il est en dessous d'eux de fréquenter une clinique « pour femmes », alors fournir une clinique séparée relève de l'exploitation sexuelle, en d'autres termes, cela aggrave la situation actuelle. Cependant, si l'évaluation de genre révèle que ce n'est pas le cas et qu'une clinique spécialisée pour hommes peut aider à répondre aux besoins spécifiques de santé sexuelle et reproductive des hommes dans toute leur diversité, cela pourrait être bénéfique. Il est important de noter que toutes les organisations n'ont pas les ressources pour ouvrir des cliniques spécialisées pour hommes. Certaines organisations peuvent plutôt trouver plus pratique, et plus adapté à leur contexte, d'ajouter des services pertinents pour les hommes dans leurs installations existantes, par exemple.

7 : Nous mettons en œuvre des campagnes pour offrir des services de santé sexuelle et reproductive aux jeunes non binares. Est-ce une bonne stratégie pour parvenir à des soins sensibles au genre ?

Oui, mais ce n'est pas suffisant. Les normes et inégalités de genre généralisées ont un impact sur la santé physique et mentale des jeunes dans toute leur diversité, y compris les jeunes qui s'identifient comme non binares. L'utilisation d'un langage inclusif lors des interactions entre l'utilisateur et le prestataire de services avec tous les clients, indépendamment de leur orientation sexuelle, de leur identité et expression de genre ou de leurs caractéristiques sexuelles, est particulièrement importante. Des campagnes d'une journée pour fournir des services gratuits à ces populations peuvent aider à renforcer la confiance entre ces communautés et contribuer à réduire la stigmatisation. Développer du matériel visuel qui promeut le respect et la diversité, s'assurer que les prestataires sont formés aux besoins spécifiques des personnes non binares et orienter les personnes non binares vers d'autres services et organisations qui peuvent offrir un soutien supplémentaire si nécessaire, sont autant d'étapes importantes vers l'égalité des genres. services transformateurs.

