



POLITIQUE D'ÉGALITÉ GENRE
ET D'ÉQUITÉ SOCIALE (GSE)

Zurich, December 2018

POSITIONNEMENT

Ce document de politique a été élaboré lors d'un processus de consultation, effectué en vue de la rédaction de la stratégie organisationnelle de Helvetas Swiss Intercooperation. Il tire les leçons des expériences faites avant la fusion des deux organisations Helvetas et Intercooperation et s'appuie sur celles-ci. Reflétant la vision et les valeurs de Helvetas Swiss Intercooperation, il expose les différentes voies par lesquelles nous pouvons mieux cibler notre travail pour aider les personnes pauvres et défavorisées, notamment les femmes et les filles. En tant que document de politique, il n'est pas limité dans le temps, mais il établit un cadre d'engagement. Une stratégie GSE distincte décrit comment la politique sera mise en pratique au cours des cinq prochaines années.

CONTEXTE

C'est un fait que l'on est plus susceptible d'être économiquement pauvre si l'on est une femme et/ou une personne indigène/membre d'un groupe ethnique minoritaire, si l'on pratique une religion minoritaire, si l'on provient d'une zone géographique isolée, si l'on est né avec un statut social bas (la caste, la servitude pour dettes, etc.), si l'on est très jeune ou très vieux ou si l'on a des problèmes de santé. Être **économiquement** pauvre tend à être fortement corrélé au fait d'être **socialement défavorisé** – c'est à dire faire l'expérience de la discrimination sociale et de l'impuissance¹. Ceux qui se trouvent dans une situation d'inégalité sont souvent incapables d'exercer leurs droits ou de développer leur plein potentiel en tant qu'êtres humains; ce n'est pas seulement une tragédie personnelle de niveau individuel, mais cela représente également une perte importante en termes de développement économique et social global. Si les sociétés se rapprochent de l'égalité sociale, étant globalement meilleures, une tendance inverse est aujourd'hui réelles, avec une hausse des inégalités sociales au sein de pays².

Bien que la manière et le degré selon lesquels les femmes sont socialement défavorisées par rapport aux

De quoi parlons-nous au sein d'Helvetas : d'égalité ou d'équité entre les sexes ?

L'utilisation du mot «égalité», qui s'est répandue en tant que telle, signifie ici l'égalité des chances et l'égalité des droits. Nous-mêmes l'utilisons dans ce sens – tout en reconnaissant que «l'égalité» ne signifie pas nécessairement traiter les femmes et les hommes exactement de la même manière. Cependant, nous parlons d'équité sociale dans sa connotation d'impartialité ou de justice sociale – au sens d'essayer de corriger les désavantages sociaux existants, de manière pro-active.

hommes soient différents selon les contextes nationaux, la promotion **de l'égalité entre les sexes** est dans tous les cas un aspect important de l'équité sociale. De nombreuses études, que ce soit à un niveau micro ou macro, montrent une forte corrélation entre la performance du développement et l'émancipation des femmes dans les ménages et au travail. Les dernières analyses globales du progrès de la promotion de l'égalité entre les sexes ont révélé des progrès dans de nombreux domaines - en particulier dans la santé, l'éducation et la participation de la population active, bien que les avancées dans la participation politique aient été beaucoup moins marquées³. Pourtant en dépit de nombreuses déclarations internationales sur l'importance de l'égalité des femmes⁴, et malgré l'existence d'une législation nationale et internationale favorable, les inégalités entre les sexes persistent dans la réalité sociale des pays et, dans de nombreuses régions du monde, les écarts selon le genre se creusent⁵. Les Principes d'Istanbul⁶ pour le développement des pratiques civiles de la société, et dont Helvetas Swiss Intercooperation est signataire, exposent dans les deux premiers principes leur engagement en vue de :

- Respecter et promouvoir les droits humains et la justice sociale
- Intégrer l'égalité entre les sexes et l'équité à la promotion des droits des femmes et des filles.

Helvetas adopte une approche combinée dans la lutte pour l'égalité entre les sexes et pour l'équité sociale. Nos raisons de le faire sont de deux ordres :

- La discrimination sexuelle est une partie intégrante de l'inégalité sociale; plus encore, là où les inégalités sociales existent, elles sont souvent supportées à un degré plus élevé par les femmes que par les hommes.
- La compréhension des relations entre les sexes dans un pays donné nécessite une compréhension plus large du contexte social, des relations de pouvoir et de la façon dont les différentes croyances culturelles et les pratiques influent sur les femmes et les hommes en fonction de leur classe, caste, ethnie, religion, âge et autres regroupements sociaux pertinents renforçant les inégalités.

DÉFINITIONS

Égalité genre (Gender Equality)

Le genre est une définition sociale des rôles, des comportements et des relations de pouvoir entre les femmes et les hommes, à ne pas confondre avec le sexe (les caractéristiques biologiques des femmes et des hommes)⁷. La position de notre organisation de soutenir **l'égalité selon le genre** est fondée sur la reconnaissance que les

1. Nous nous efforçons d'inclure les groupes marginalisés et exclus

Nous nous informons sur les dynamiques locales de pouvoir en cherchant à nous assurer que ceux qui ont le moins d'espace pour développer leurs propres initiatives de développement bénéficieront le plus de nos interventions.

2. Nous sommes sensibles à la culture locale tout en respectant les droits de l'homme

En matière de sensibilisation aux pratiques et normes culturelles socialement intégrées, qui seraient biaisées par rapport au genre ou discriminatoires par nature, nous cherchons à en comprendre la logique sous-jacente et nous tentons de trouver des réponses non discriminatoires qui respectent les droits de l'homme.

3. Nous intervenons de façon ciblée

En travaillant avec des femmes et des personnes ou des groupes pauvres et défavorisés, nous cherchons à les aider à construire leur capital humain, à promouvoir leur autonomisation économique et à faire entendre leur voix (capacité d'agir ou émancipation sociale et politique).

4. Nous reconnaissons les besoins et les opinions des hommes et des femmes

Nous sommes conscients que les changements dans les relations de genre exigent un changement de perception des normes sociales et des attentes parmi les hommes et les femmes. En outre, nous reconnaissons le fait que les connaissances et les opinions des hommes et des femmes diffèrent souvent et qu'elles fournissent ensemble une image plus complète; nous cherchons à construire sur ce fait là dans la mesure du possible.

5. Nos partenariats sont fondés sur des valeurs partagées

Nous sommes sélectifs dans le choix de nos partenaires de coopération – gouvernement, secteur privé et ONG – et nous nous efforçons de travailler avec ceux qui partagent nos valeurs en matière d'égalité

entre les sexes et d'équité sociale, décrites ici et dans la stratégie organisationnelle d'Helvetas Swiss Intercooperation, et nous les soutenons pour renforcer leurs capacités dans ce sens.

6. Nous suivons une approche sensible au genre dans les interventions des projets sur le changement climatique

Par le biais de nos activités sur le changement climatique, nous visons à renforcer la capacité de résilience et d'adaptation des groupes les plus vulnérables en adoptant une approche inclusive et sensible au genre. Nous nous efforçons également d'améliorer les possibilités offertes aux femmes et aux jeunes de participer à l'économie verte, notamment les technologies propres et les énergies renouvelables.

7. Nous cherchons à mettre en valeur l'égalité entre les sexes et l'équité sociale dans les débats politiques de développement

Nous intervenons de manière ciblée dans les discussions politiques et les campagnes favorisant l'égalité entre les sexes et l'équité sociale dans le contexte de la coopération au développement.

8. Nous défendons l'égalité entre les sexes et la diversité dans notre organisation interne

Notre politique de ressources humaines favorise l'égalité entre les sexes et la diversité au travail et nous nous efforçons de maintenir une équipe de travail aussi équilibrée que possible du point de vue du genre, en particulier parmi les cadres moyens et supérieurs ainsi que dans notre conseil d'administration.

9. Dans le suivi et l'évaluation de nos efforts, nous cherchons à apprendre et à nous améliorer

Grâce à nos procédures de planification, de suivi et d'évaluation, nous cherchons continuellement à apprendre de l'expérience et à améliorer notre performance dans la promotion de l'égalité entre les genres et l'équité sociale – mais aussi en partageant avec les personnes qui travaillent dans ce domaine et en apprenant d'elles.

femmes et les hommes ont des droits égaux et devraient également avoir les mêmes chances et les mêmes responsabilités dans la réalisation de leur potentiel. Cela implique souvent des changements dans les relations de pouvoir au sein des ménages, sur les lieux de travail, dans les communautés et la société dans son ensemble. Cependant, l'égalité entre les sexes ne signifie pas toujours de lutter pour un nombre égal d'hommes et de femmes dans toutes les activités ou de traiter les hommes et les femmes de la même manière. Les hommes et les femmes

ont souvent des besoins et des priorités différents, sont confrontés à des contraintes différentes, ont des aspirations différentes et contribuent au développement de différentes façons. Il est important de reconnaître, de respecter et de travailler en fonction des perceptions aussi bien féminines que masculines. Par ailleurs, les relations de genre sont souvent étroitement liées aux relations de pouvoir basées sur d'autres différences telles que l'origine ethnique, l'âge et l'éducation et doivent être abordées dans une approche à la fois globale et

spécifique au contexte: dans nos activités de programme, dans notre collaboration avec nos partenaires et dans nos propres effectifs.

Équité Sociale (Social Equity)

L'équité sociale peut être comprise de différentes manières selon les contextes et nous le prenons dans un sens large de manière à englober le respect des droits de l'homme et la lutte contre l'injustice sociale. Nous cherchons à réduire ou à éliminer l'inégalité des chances dans la vie, inégalités qui empêchent les pauvres et les personnes ou groupes défavorisés de jouer un rôle actif dans leur développement personnel, communautaire et sociétal. Ces inégalités peuvent porter sur les individus eux-mêmes, en raison de leur santé, de leur éducation et de leurs compétences; sur des pratiques sociales qui discriminent certains groupes ethniques, castes ou religions, femmes ou personnes d'orientation sexuelle différentes (y compris celles du «troisième sexe»); et sur la façon dont les organisations communautaires et les systèmes politiques, dominés par les élites, laissent peu ou aucune place pour que d'autres s'expriment. Un autre aspect important de l'équité sociale est de soutenir les personnes socialement marginalisées pour qu'elles accèdent en toute sécurité aux ressources naturelles, financières et autres. L'équité sociale est également pertinente au sein de notre propre organisation, à la fois parmi le personnel de programme de pays et le siège social, en ce que nous cherchons à promouvoir la diversité au travail, à défendre les droits de l'homme et à encourager la communication interculturelle.

IMPLICATIONS

DANS NOTRE TRAVAIL

1. Nous nous efforçons d'inclure les groupes marginalisés et exclus

Notre expérience montre qu'il est généralement plus facile de travailler avec des groupes et des individus (souvent des hommes) qui ont des biens, une éducation et qui sont prêts à prendre des risques parce qu'ils peuvent se permettre de le faire. Travailler avec ces personnes fait légitimement partie des efforts de développement, mais elles ne devraient pas être celles qui profitent le plus de nos activités. Nous nous engageons à inclure les femmes, les pauvres et les personnes défavorisées et nous sommes conscients que cela exige un effort proactif. Ainsi, tous les programmes de pays:

- analysent attentivement leur contexte local, identifient **les groupes les plus pauvres et les plus défavorisés** et s'assurent systématiquement qu'ils sont au centre du programme et bénéficient le plus du pro-

gramme de soutien direct et indirect – sans exclure ni aliéner les groupes plus riches et puissants;

- visent à préserver l'équilibre entre un soutien au bénéfice social et au développement économique dans un sens large et un soutien spécifique, ciblé sur les groupes pauvres et défavorisés – en particulier les filles et les femmes.

Nous défendons une «approche sans nuire» («do no harm approach») en nous assurant qu'aucune de nos interventions n'exacerbe un conflit ou n'a un impact négatif sur les plus pauvres et les défavorisés. Par ailleurs, nous sommes conscients que le désavantage et la discrimination entre les individus ont lieu aussi bien au sein des ménages que dans l'ensemble de la communauté ou de la société. Nous concevons des interventions en gardant cela à l'esprit.

2. Nous sommes sensibles à la culture locale tout en respectant les droits de l'homme

Les normes concernant le genre et les attentes stéréotypées fondées sur l'ethnie, la caste et d'autres identités sont souvent profondément ancrées dans les normes culturelles, conduisant à une tension perçue, voire une incompatibilité, entre le soutien à l'égalité entre les sexes et l'équité sociale d'une part et le respect de la culture locale d'autre part. Cependant, dans tous les pays du monde, la culture est dynamique et en constante évolution – parfois à un rythme rapide, parfois plus lentement. Par ailleurs, les individus d'une même société ont souvent des points de vue différents, influencés par des facteurs tels que leurs propres valeurs, leur vision du monde et leur contexte. Cela fournit l'opportunité d'engager des discussions et de faciliter une réflexion sur soi-même, en considérant l'approche fondée sur les droits de l'homme.

- Dans le cadre de notre planification au niveau national, nous analysons et tentons, dans la mesure du possible, d'aborder les rôles de genre à tous les niveaux – ménages, groupe social, communauté locale et société au sens large. Cela implique souvent des interventions spécifiques qui renforcent la position des femmes. Nous analysons également les schémas plus généraux de l'inégalité sociale et examinons les influences mutuelles.
- Lorsque les pratiques culturelles existantes ou les convictions constituent un défi, nous cherchons à travailler d'une manière sensible et nous soutenons les organisations locales et les individus qui partagent nos valeurs.
- Dans les pays où il est difficile d'accéder directement aux femmes, nous adoptons des approches culturellement appropriées (en recherchant l'appui des chefs tribaux et/ou religieux, en travaillant via des femmes âgées respectées ou des enseignants, etc.)



Mozambique: Improving people's living and health conditions through the participation of men and women in local governance processes.

- Nous défendons la dignité des femmes et des hommes et nous prenons position contre la violence à base du genre.
- Lorsque cela est utile et possible, nous promovons des échanges institutionnels et des échanges avec un large public sur le thème de la discrimination sociale fondée sur le sexe ou d'autres critères – par exemple, en invitant des conférenciers locaux ayant différents points de vue afin de discuter des pratiques discriminatoires et des normes dans le contexte de la société actuelle.

3. Nous intervenons de façon ciblée

Au sein de chaque programme de pays, nous cherchons à concentrer notre soutien aux femmes et aux personnes pauvres et défavorisées en fonction de trois axes principaux,

- construire leur **capital humain** par l'amélioration de leur santé (par l'accès à l'eau potable et à l'assainissement), l'éducation (formelle et informelle) et le développement des compétences (formation professionnelle et autre renforcement des capacités) avec une attention particulière portée aux jeunes, en renforçant leurs capacités pour l'avenir ;
- promouvoir le renforcement de leur **pouvoir économique** par l'accès aux ressources (en particulier la

terre et au crédit abordable), les marchés du travail (en particulier, emplois mieux rémunérés), en obtenant un salaire égal pour un travail égal; et en développant des opportunités génératrices de revenus;

- faire entendre leur voix (capacité d'agir) – obtenir une représentation dans des comités locaux de groupes d'utilisateurs et des forums similaires et surtout dans des postes de décision communautaires et/ou politiques importants

Les projets individuels peuvent se concentrer sur un ou plusieurs axes, mais le programme de pays dans son ensemble devrait chercher à couvrir les trois. Lorsque cela est possible et constructif, nous soutenons les initiatives répondant aux besoins stratégiques d'augmenter leurs pouvoirs, tels que la garantie du régime foncier sur les ressources, et la réforme législative en faveur des femmes et/ou des groupes marginalisés. Nous cherchons également à développer le **capital social** des femmes et des personnes pauvres et défavorisées.

4. Nous reconnaissons les besoins et les opinions des hommes et des femmes

Chercher à contester les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes et d'autres personnes et groupes vulnérables ne signifie pas travailler uniquement avec des femmes ou des membres de ces groupes – y compris ceux d'entre eux qui ne croient pas au changement.

Il est essentiel de comprendre également les opinions masculines et de travailler avec des hommes – car l'égalité entre les sexes sera difficile à réaliser contre leur résistance (passive ou active). Puisque les perspectives masculines et féminines sont souvent différentes, veiller à ce que les deux soient prises en compte se traduit généralement par une compréhension holistique plus globale et donc par une prise de décision meilleure et plus équilibrée.

Dans certaines situations, cependant peu fréquentes, les hommes ou les garçons peuvent être désavantagés par rapport aux femmes et aux filles. Les exemples incluent une faible motivation ou de mauvais résultats scolaires des garçons par rapport aux filles dans certains pays et, dans d'autres pays, des attentes culturelles de prises de risque qui résultent en une mortalité masculine plus élevée due aux d'accidents. Être sensible au genre nécessite une compréhension des attentes sociétales de la masculinité et de la féminité et implique de trouver des moyens appropriés pour négocier une plus grande égalité entre les sexes dans le contexte local.

- Nous soutenons les hommes et les femmes qui défient d'une manière positive les stéréotypes étroits du genre, tout en reconnaissant que les deux, hommes et femmes, ont un rôle important dans la prise en charge des autres (activités dites de reproduction), la production (en particulier la participation au marché du travail), les activités communautaires, et la représentation politique.
- Nous visons en particulier à promouvoir une image positive des femmes et des hommes issus de milieux pauvres et défavorisés qui ont contesté avec succès la discrimination, exercé leurs droits, et qui peuvent en inspirer d'autres à améliorer leur vie.
- Nous travaillons avec les leaders d'opinion, hommes et femmes, qui sont ouverts à une plus grande équité sociale et sont prêts à soutenir publiquement une telle position, en contestant les relations de pouvoir existantes, y compris la violence basée sur le genre.

5. Nos partenariats sont fondés sur des valeurs partagées

Étant donné que nous travaillons généralement avec des **partenaires de coopération** dans la mise en œuvre de notre projet, ils jouent un rôle crucial dans nos efforts visant à promouvoir l'égalité entre les sexes et l'équité sociale. Bien que la nature de notre collaboration avec des partenaires de coopération varie en fonction du contexte et de la tâche, l'expérience montre qu'il est important d'établir des relations qui, au-delà de simples accords contractuels, sont des relations fondées sur la confiance et des valeurs partagées. Nous

- incluons, dans la mesure du possible, la réceptivité au GSE comme un critère important dans la sélection de nos partenaires.
- analysons les performances des partenaires à l'égard de GSE, nous fournissons une formation appropriée et un accompagnement à ceux qui en ont besoin et, si nécessaire, nous décidons de ne pas renouveler un contrat si aucun progrès n'est réalisé.

En ce qui concerne les **partenaires financiers**, les possibilités d'une influence spécifique peuvent être plus limitées, mais lorsque l'on considère de nouveaux partenariats de financement, nous

- évaluons dans quelle mesure les valeurs du partenaire potentiel sont compatibles avec les nôtres
- évitons les partenariats avec des organisations qui ne respectent pas ouvertement les principes d'équité entre les sexes et d'équité sociale

Certains partenaires de financement (par exemple, la DDC) ont leurs propres lignes directrices concernant le genre et l'intégration sociale⁸. Nous respectons ces directives et, si possible, nous cherchons à «aller plus loin» dans notre propre pratique.

6. Nous suivons une approche équilibrée entre les genres dans les interventions des projets sur le changement climatique

Les considérations de genre et d'équité sociale sont une base importante pour la conception de mesures de mitigation et de réponse au changement climatique. Comme les mesures de lutte contre le changement climatique doivent être ajustées et améliorées à long terme, la participation équitable et l'autonomisation des femmes et des hommes sont les piliers d'une intervention efficace et durable. Par conséquent, l'intégration de la dimension de genre devrait influencer l'ensemble du cycle du projet, de la conception du projet au suivi et à l'évaluation comme suit :

- Veiller à ce que les parties prenantes tiennent des consultations impartiales entre les genres et à ce que les priorités et les vulnérabilités fassent l'objet d'une analyse sexospécifique judicieuse qui permette de définir des mesures qui soient équitables.
- Inclure la collecte de données différenciées selon le genre dans les données de base ainsi que des indicateurs spécifiques au genre. Les indicateurs clés pourraient inclure un gain de temps, une amélioration des revenus, de meilleurs résultats en matière de santé, un meilleur accès et un meilleur contrôle des ressources, l'accès aux ressources externes, y compris les services et les alertes rapides, et un accès aux plateformes de décision, parmi d'autres.

- Suivre et évaluer systématiquement les résultats de nos interventions dans le cadre de nos projets sur les changements climatiques en matière d'égalité entre les sexes et d'équité sociale.
- Dans nos projets de financement du climat, nous alignons l'intégration de la dimension de genre sur les normes du Fonds vert pour le climat, conformément au Manuel pour l'intégration de la dimension de genre dans les projets du Fonds vert pour le climat.

7. Nous cherchons à mettre en valeur l'égalité entre les sexes et l'équité sociale dans les débats politiques de développement

En tant qu'organisation internationale ancrée en Suisse, nous sommes conscients des sensibilités potentielles lorsque l'on intervient dans les questions de politique nationale en matière d'égalité entre les sexes et d'équité sociale dans **nos pays partenaires**. Ainsi nous

- travaillons particulièrement via nos partenaires, en les soutenant dans leurs campagnes de sensibilisation;
- le cas échéant, nous offrons directement nos services, par exemple en organisant des plateformes multi-acteurs et en rassemblant les informations pertinentes dans un format facilement accessible (document d'information, vidéo, etc.)
- adaptons nos activités au niveau politique en fonction de la situation du pays, liées soit à un projet spécifique ou d'envergure programmatique, là où des opportunités se présentent.

En **Suisse**, nous communiquons activement à travers la publicité, nous menons des campagnes de sensibilisation et soutenons des débats politiques concernant l'égalité entre les sexes et l'équité sociale dans le contexte de la coopération au développement.

8. Nous défendons l'égalité entre les sexes et la diversité dans notre organisation interne

Il est important de «mettre en pratique ce que nous prêchons».

- Nous veillons à la diversité dans nos propres équipes de travail et nous nous efforçons de la rendre aussi équilibrée que possible du point de vue du genre. Nous nous engageons à parvenir à un minimum de 40% de femmes ou d'hommes parmi les cadres moyens et supérieurs, ainsi que dans notre conseil d'administration.
- Nos règlements concernant les ressources humaines sont sensibles à l'égalité entre les sexes et l'équité sociale.



© Helvetas

Supporting greater and more effective participation, representation and leadership of women in local governance in Bangladesh



© Patrick Rohr

Father takes care of his son, Bangladesh

- Nous attendons de tous nos employés masculins et féminins qu'ils respectent les principes de GSE, et nous prenons cela en compte lors du recrutement, des évaluations annuelles et de la promotion.
- Lorsque cela est nécessaire, nous sommes proactifs dans le recrutement de femmes ou d'hommes, en cherchant à le faire d'une manière qui défie les stéréotypes de genre et en offrant, le cas échéant, une formation. Au niveau national, nous cherchons à avoir un effectif représentatif de la diversité sociale dans notre domaine d'activité.

9. Dans le suivi et l'évaluation de nos efforts, nous cherchons à apprendre et à nous améliorer

Nous cherchons avant tout à apprendre de nos propres expériences dans la promotion de l'égalité entre les sexes et l'équité sociale.

- Nous établissons des données de base ventilées par sexe dans tous nos projets et nous travaillons en vue d'une ventilation des données sur la base du statut social ainsi que du sexe. Nous élaborons des indicateurs au niveau des projets et programmes visant spécifiquement les femmes, les personnes pauvres et défavorisées quand ils sont les principaux bénéficiaires ou acteurs. Ceux-ci sont régulièrement contrôlés pour guider les interventions ultérieures
- Nous veillons à ce que l'allocation des ressources financières soit conforme à nos principes GSE. Pour analyser les performances et tirer des leçons en ce qui concerne les progrès sur les aspects GSE dans nos programmes, nous procédons également à des évaluations périodiques au niveau du projet, du pays et de façon globale.
- Dans le même temps, nous cherchons aussi à partager et apprendre de l'expérience des autres.
- Nous documentons nos expériences au niveau des programmes de pays et de l'organisation d'une manière systématique
- Nous participons à des réseaux de partage des connaissances au niveau des pays et au niveau organisationnel
- Nous intégrons ce que nous apprenons des autres à l'égard de GSE dans nos activités, en nous efforçant de progresser et d'innover.

NOTES

- ¹ En effet, de nombreuses personnes vivant dans la pauvreté perçoivent leur exclusion sociale comme étant la part la plus difficile de leur situation Voir http://www.poverty-wellbeing.net/en/Home/Focus_on_Poverty/Views_of_the_Poor ou Briefing Paper 2 http://www.poverty-wellbeing.net/en/Home/Focus_on_Poverty/The_Poverty_File
- ² Voir par exemple <http://www.equalitytrust.org.uk/>
- ³ World Bank (2011) Gender Equality and Development World Development Report 2012 World Bank, Washington DC, USA.; Global Gender Gap Report 2012 <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>
- ⁴ Plus particulièrement, the 1979 UN Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (CEDAW) ratifiée par la plupart des pays dans le monde <http://www.un.org/women-watch/daw/cedaw/>
- ⁵ A l'exception de la scolarisation des jeunes filles, où les progrès sont notables dans de nombreux pays, les MDGs qui font explicitement référence aux besoins des femmes (buts 3 et 5) sont parmi ceux les moins susceptibles d'être atteints, voir: http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/%282011E%29_MDRReport2011_Progress-Chart.pdf
- ⁶ <http://www.cso-effectiveness.org/-8-istanbul-development,067-.html>
- ⁷ Cette définition est essentiellement celle utilisée par la DDC. Une autre définition, formulée par Joan Scott (1986): "Le genre, c'est la différence perçue entre les sexes; et le genre est une façon première de signifier les rapports de pouvoir" Gender: A Useful Category of Historical Analysis Joan W. Scott The American Historical Review Vol. 91, No. 5 (Dec., 1986), pp. 1053-1075
- ⁸ Voir <http://www.sdc-gender-development.net/> et http://www.sdc-decentralization.net/en/Home/Practical_Learning/Learning_Projects/Social_Inclusion