



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC



SDC-Gender Equality Network

# RÉSEAU DE LA DDC POUR L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES **LETTRE D'INFORMATION**

N° 2, juin 2015



Formation professionnelle et genre

---

## ÉDITORIAL

Chers lectrices, chers lecteurs, nous vous faisons parvenir, juste avant la pause estivale, la deuxième lettre d'information du réseau de la DDC pour l'égalité entre hommes et femmes. A l'échelon international, deux événements majeurs vont bientôt façonner le nouvel agenda de développement et son financement : la Conférence internationale sur le financement du développement en juillet à Addis Abeba et le Sommet dédié à l'agenda de développement pour l'après-2015 en septembre aux Nations Unies. L'issue de ces deux événements aura une influence significative sur l'égalité entre les sexes pour les quinze prochaines années. Toutefois, l'architecture mondiale n'est qu'une face de la médaille. Nous avons besoin de stratégies efficaces et de résultats tangibles sur le terrain pour progresser résolument vers l'égalité pour tous. C'est ce que nous montre l'article de fond consacré aux enseignements tirés en matière d'égalité, au cours des six dernières années, dans le cadre du projet de développement des compétences professionnelles mis en place au Népal. Améliorer l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi est crucial pour promouvoir l'émancipation économique des femmes et atteindre l'égalité entre les sexes. Cependant, les obstacles à franchir sont nombreux. L'article passe en revue les difficultés rencontrées, les enseignements tirés et les facteurs de succès, montrant une fois de plus que seule une approche globale incluant les compétences techniques et sociales peut faire la différence. L'énorme séisme qui a secoué le Népal en avril et coûté la vie à des milliers de personnes est un coup terrible pour le pays. Nous ne pouvons qu'espérer que les compétences acquises par les jeunes bénéficiaires de ce projet se révéleront un investissement durable et contribueront à reconstruire les foyers et les vies des Népalais.

Ursula Keller, point focal Genre à la DDC

---

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Point fort</b>	3
<b>Nouvelles du point focal Genre et de la centrale</b>	6
<b>Nouvelles des bureaux de coopération</b>	8
<b>Publications, événements et liens</b>	11

---

## POINT FORT

### « Fournir une formation et un emploi aux femmes porte des fruits ! »

Au Népal, nombreux sont les obstacles empêchant les femmes d'accéder au marché du travail : faible niveau d'éducation, manque de compétences valorisées dans le monde professionnel, situation économique modeste, responsabilités domestiques et restrictions sociales. Les pratiques et les structures sociales discriminatoires héritées de la tradition se retrouvent dans le monde professionnel, tandis que les femmes rurales pauvres issues de groupes ethniques défavorisés figurent tout en bas de l'échelle des salaires (FNUAP, 2007). En outre, les femmes et les filles peinent encore à dépasser leur propre perception des rôles traditionnels et du caractère inapproprié et inconvenant de certains emplois pour elles.

#### L'EMPLOYMENT FUND (EF) AU NÉPAL

L'Employment Fund (EF), institué sur la base d'un accord bilatéral entre la Direction du développement et de la coopération (DDC) et le gouvernement du Népal, est géré par HELVETAS Swiss Intercooperation. Il propose des formations professionnelles à des jeunes déscolarisés, victimes de la pauvreté et de discriminations sociales. Le Fonds œuvre au Népal depuis 2008, en s'appuyant sur des instituts de formation sélectionnés par ses soins et sur une approche de financement basée sur le revenu. Il a formé près de 100 000 jeunes, à raison de 15 000 personnes en moyenne par année. Plus de 50 % de ces bénéficiaires sont des femmes.

**Pour de plus amples informations :** [Employment Fund](#)

#### Communiquer et gagner le soutien des familles : l'intégration des femmes commence avant la formation

Pour informer et attirer les futurs participants, il importe de faire connaître les formations proposées par une campagne de communication intelligente, c'est-à-dire par des informations ciblées diffusées sur les chaînes de radio locales. Pour les femmes bénéficiaires, souvent enchaînées à des rôles traditionnels et à des responsabilités domestiques, le soutien de la famille et de la communauté est essentiel. Les proches interdisant aux femmes de s'inscrire à une formation ou de travailler à la fin de celle-ci ainsi que le mariage (précoce) sont des obstacles majeurs dans la carrière des filles et des femmes. Si le mariage des enfants <sup>1</sup> est illégal, il demeure fréquent dans les zones rurales. En moyenne, les Népalaises se marient à 19 ans et sont souvent censées assurer la tenue du ménage (Forum économique mondial, 2013). A cet égard, il est indispensable d'informer les figures d'autorité (souvent des proches masculins) des avantages que les femmes peuvent retirer d'une formation et d'un emploi. Chatra Bam, qui assume la direction générale de TRACE, un institut de formation collaborant avec l'Employment Fund, explique : « Nous devons conseiller aux familles d'autoriser les femmes à travailler. Nous leur rendons donc visite pour les convaincre. Petit à petit, nous avons gagné la confiance des communautés et des employeurs, et nous facilitons les discussions permettant d'apaiser les doutes que peuvent avoir les familles. »

#### Des détails qui font la différence

L'Employment Fund (EF) œuvre tout particulièrement en faveur des femmes vulnérables et défavorisées. Les veuves, les mères célibataires et les femmes issues de familles pauvres n'ont parfois aucune connaissance susceptible de garder leurs enfants. L'Employment Fund propose donc des

---

<sup>1</sup> Avant l'âge de 18 ans

structures de garde pour les enfants d'âge préscolaire afin que leurs mères puissent participer régulièrement à une formation. Dans l'ensemble, on peut faire une grande différence avec quelques petites initiatives comme :

- fixer les cours à des heures permettant la participation des femmes, c'est-à-dire commencer après le départ des enfants pour l'école et la fin des corvées ménagères et terminer à temps pour que les femmes puissent rentrer préparer le repas du soir et/ou terminer avant la tombée de la nuit pour assurer leur sécurité ;
- choisir des locaux de formation centraux, à proximité des maisons des femmes ;
- prendre en charge les frais de nourriture pendant les heures de cours.

### **Un meilleur salaire et de meilleures perspectives d'emploi après une formation**

Selon les mentalités traditionnelles, les femmes doivent rester à la maison. Pourtant, ces dernières peuvent contribuer de façon essentielle aux revenus du ménage et à la réduction de la pauvreté. Une évaluation rigoureuse des résultats obtenus par l'EF montre que le nombre d'emplois non agricoles a fortement augmenté chez les personnes ayant suivi une formation, de même que leur revenu mensuel, ce qui n'a pas été le cas au sein d'un groupe de contrôle n'ayant pas participé à une formation du fonds. Notons que les retombées du programme sont plus importantes pour les femmes que pour les hommes.



Radhika Sahi, formatrice, Népal (DDC Népal)

### **Les compétences peuvent changer une vie**

Les femmes qui travaillent à l'issue d'une formation parlent souvent d'une vie transformée. Elles apprécient leur indépendance financière et indiquent avoir une meilleure estime d'elles-mêmes et être respectées dans leur communauté. Cela vaut particulièrement pour les femmes travaillant comme formatrices : « Etre une personne qualifiée, qui plus est une formatrice, constitue un grand changement de vie », rapporte Radhika Sahi, formatrice en réparation de téléphones portables. « Mon niveau de vie a augmenté. Et dans ma communauté, tout le monde me connaît. Avant, je restais juste chez moi ; je n'étais pas quelqu'un de spécial. Maintenant, lorsqu'on me voit passer, on me remarque. On me qualifie d'exemple, de modèle pour les autres. Cela me rend fière et m'encourage dans mon projet d'instruire les autres et d'ouvrir les mêmes portes à d'autres femmes. » La reconnaissance sociale est l'un des principaux facteurs encourageant les femmes à exercer le métier de formatrice.

## L'importance des formatrices

Les femmes apprécient d'être formées par d'autres femmes. Une étude menée en 2014 a montré que presque toutes les répondantes trouvaient plus facile et plus agréable d'avoir une formatrice qu'un formateur. Cette préférence reposait principalement sur le fait de pouvoir intégrer dans les conversations des sujets personnels comme la santé reproductive, le code vestimentaire, les comportements indésirables des collègues masculins ainsi que des questions liées à la tenue du ménage et à la vie de famille. Etre formées par quelqu'un qui les comprend et les soutient en cas de problème motive et encourage les femmes à s'inscrire à une formation, à la suivre jusqu'au bout et à travailler.

## Une autonomie fonctionnelle qui forge l'estime de soi et renforce l'employabilité

On estime qu'au Népal, seules 17,9 % des femmes ont reçu au moins des bribes d'éducation secondaire, contre 39,9 % des hommes<sup>2</sup>. A la base, les femmes ont donc beaucoup moins de chances que les hommes de trouver un emploi lucratif. C'est pourquoi elles exercent souvent des métiers mal payés ne demandant aucune qualification. De telles conditions de travail minent également leur estime de soi et leur confiance. L'EF propose des cours d'autonomie fonctionnelle qui renforcent la confiance en soi des participants en leur apportant de précieuses compétences non techniques, telles que :

- des compétences interpersonnelles (capacité à communiquer, à négocier/refuser et à s'affirmer, empathie) ;
- des compétences cognitives (résolution de problèmes, prise de décisions, pensée critique et auto-évaluation) ;
- des compétences personnelles (capacité à s'en sortir, gestion du stress, conscience de soi).

L'offre comprend aussi un module consacré à la santé physique et mentale, où l'on aborde des thématiques comme la santé reproductive, la sexualité, le corps et les organes féminins, le VIH/sida, les abus sexuels et la violence domestique. Une plus grande autonomie fonctionnelle renforce l'estime de soi et, partant, l'employabilité.

Comme dit plus haut, pour offrir aux femmes de meilleures perspectives d'emploi, il est indispensable d'aborder les défis sociaux qui se présentent à elles. Répondre aux besoins particuliers des femmes peut faciliter leur accès à la formation et à l'emploi. Januka Duwadi gère avec succès sa propre exploitation avicole après une formation dispensée par l'Employment Fund. Elle explique : « Sans cette formation, je n'aurais jamais su de quoi je suis capable. »



### Etude de cas

Padma Devi Bam, 29 ans, a deux enfants. Veuve, elle travaille comme jardinière à l'hôtel Sathi de Dhangadhi, une ville qu'elle a ralliée après la mort de son mari durant l'insurrection maoïste de 2003. A cette époque, ce dernier était le seul soutien de famille. Bien que traumatisée par les événements, Padma Devi Bam s'est battue pour nourrir ses enfants avec un emploi payé à la journée. Elle se souvient : « J'ai vécu une période très difficile où je luttais pour nous nourrir, mes enfants et moi. » C'est alors qu'elle a entendu parler de la formation professionnelle en jardinage à la radio locale. L'heure des cours lui convenait, lui permettant de s'occuper de ses enfants et de travailler à la demi-journée. En plus, le lieu était proche. Padma Devi Bam a suivi une formation de trois mois, dont un mois en cours d'emploi dans une pépinière.

<sup>2</sup> Rapport sur le développement humain 2014

Sa formatrice l'a aidée à trouver son emploi actuel de jardinière, qu'elle occupe depuis deux ans. Chaque mois, elle gagne environ l'équivalent de 80 francs, auxquels s'ajoutent 20 à 25 francs de pourboires. L'hôtel lui fournit son petit-déjeuner, son repas de midi et des collations pendant ses heures de travail. Ses enfants lui donnent pleine satisfaction dans leur formation : son aînée a terminé sa deuxième année de bachelor et son fils est en 9<sup>e</sup> année.

Padma Devi Bam a envie d'améliorer ses compétences et de devenir une formatrice avisée en jardinage. Son rêve serait de gérer sa propre pépinière et d'y proposer des formations professionnelles. Elle conclut : « Si vous avez des compétences, vous pouvez soit créer votre propre entreprise, soit trouver un travail. Le plus beau, c'est que vous ne dépendez plus des autres financièrement. »

Voir aussi la [publication de la DDC sur le genre et la formation professionnelle](#)

Sonja Hofstetter, secrétariat de l'Employment Fund, HELVETAS Swiss Intercooperation

---

## NOUVELLES DU POINT FOCAL GENRE ET DE LA CENTRALE

**Apprendre du travail de la DDC sur la violence sexospécifique :** en janvier, le réseau pour l'égalité entre hommes et femmes a mené une étude sur les programmes de la DDC liés à la violence sexospécifique et annoncé qu'un processus de capitalisation serait lancé avant les vacances d'été. L'objectif est de partager des expériences et des connaissances aux fins de l'apprentissage institutionnel et de la gestion du savoir, ainsi que de se pencher sur des problématiques-clés dans le but de développer une politique suisse cohérente sur la réponse à apporter à la violence sexuelle et sexiste. Ce processus sera facilité par des entités de soutien externes (medica mondiale et Helvetas Swiss Intercooperation) en étroite collaboration avec le point focal Genre. Nous avons défini une série de domaines thématiques à explorer et veillons à capitaliser le savoir et les expériences de la DDC et de ses partenaires d'exécution. De plus amples informations sur ce processus suivront bientôt.

**Fonds de l'Aide humanitaire pour la lutte contre la violence sexospécifique :** la DDC/l'Aide humanitaire (AH) a lancé un appel à propositions pour deux ou trois projets dotés d'un budget compris entre 70 000 et 100 000 francs. Dans ce cadre, les bureaux locaux de l'AH sont encouragés à soumettre, d'ici à fin juin, des notes conceptuelles sur des projets liés à la violence sexospécifique et/ou à la violence sexuelle et sexiste qui s'inscrivent dans la sphère humanitaire. Seront sélectionnés en priorité les projets innovants qui complètent les opérations actuelles sur le terrain, soutiennent des structures locales, comblent une lacune majeure et/ou sont susceptibles de perdurer après le retrait du financement initial par la centrale. Pour de plus amples renseignements, veuillez prendre contact avec [Sascha Müller](#), point focal Genre de la DDC/AH.

**15<sup>e</sup> anniversaire de la résolution 1325 du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité – rétrospective et perspectives :** le 31 octobre, nous fêterons le 15<sup>e</sup> anniversaire de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité. L'heure est venue de procéder à une rétrospective critique et de renouveler nos engagements : le 9 septembre 2015, la DDC, la Division Sécurité humaine et le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées (DCAF), basé à Genève, organiseront conjointement une conférence internationale dans cette ville. Les discours d'ouverture seront prononcés par le chef du DFAE, Didier Burkhalter, et par la présidente de la Commission de l'Union africaine, Nkosazana Dlamini-Zuma. La conférence, qui réunira

des représentants de nombreux gouvernements et organisations internationales ainsi que des acteurs de la société civile et des milieux universitaires, explorera de nouvelles approches et stratégies autour de trois thématiques interconnectées dans la résolution 1325 : les femmes et le genre dans les processus de paix, la sécurité sexospécifique et la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans les processus de consolidation de la paix et de construction de l'Etat. Vous trouverez des informations sur le programme et les modalités d'inscription [ici](#).

**L'évaluation des résultats obtenus en matière d'égalité et l'agenda de développement pour l'après-2015** revêtent une importance capitale pour la DDC, constituant un défi majeur à la fois dans nos activités opérationnelles et dans nos engagements pour l'après-2015. Le réseau de la DDC pour l'égalité entre hommes et femmes a donc organisé un événement avec [l'indice Institutions sociales et égalité homme-femme \(ISE\) du Centre de développement de l'OCDE](#). L'ISE<sup>3</sup> est un instrument international permettant de mesurer la discrimination contre les femmes dans les institutions sociales de 160 pays sur la base des lois formelles et coutumières ainsi que des normes, des pratiques et des comportements sociaux. L'événement a permis de réfléchir au soutien que la DDC pourrait apporter à certains pays dans la création d'une base de données solide permettant de mesurer les progrès accomplis, en matière d'égalité, sur le chemin des objectifs et des cibles inscrits dans le nouveau cadre de développement. La base de données de l'ISE peut également être consultée lors de la mise en place de nouvelles stratégies de coopération : dans l'analyse du contexte et des questions d'égalité, les profils des différents pays peuvent se révéler une contribution et une base majeures.

Les [lignes directrices stratégiques 2015 - 2018 de la DDC](#), présentées dans la dernière lettre d'information, sont désormais disponibles en anglais sur la plateforme d'échange (shareweb) dédiée au genre.

### **Voix des Femmes et le DFAE**

Cette année, la manifestation annuelle de TERRE DES FEMMES, appelée VOIX DES FEMMES et soutenue par le DFAE, a célébré les 20 ans de la quatrième conférence mondiale sur les femmes de Beijing (1995). L'invitée spéciale était Irene M. Santiago, secrétaire générale de la conférence parallèle des ONG.

Le 30 mai 2015 s'est tenu le congrès annuel de la Coordination-ONG post Beijing Suisse sous le titre « De Beijing 1995 en Suisse 2015 » lors duquel le Secrétaire Général du DFAE, Benno Bättig a prononcé le discours d'ouverture. Lors d'un panel sur la question de « Women and Armed Violence : Peace and Gender Equality » le 1 juin 2015, l'allocution d'ouverture a été prononcé par l'ambassadeur Alexandre Fasel, Représentant permanent de la Suisse auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales à Genève. Pour plus d'informations veuillez consulter le [programme](#).

---

<sup>3</sup> Voir aussi « Publications, événements et liens », p. 12

---

# NOUVELLES DES BUREAUX DE COOPÉRATION

Un effort collectif

## « Genre et transferts intergouvernementaux » : évaluation de la situation

Dans le cadre de leur collaboration, le réseau pour l'égalité entre hommes et femmes et la plateforme d'échange dédiée à la démocratisation, à la décentralisation et à la gouvernance locale (shareweb DDLGN) ont procédé du 5 au 15 mai 2015 à une évaluation sur le GENRE et la DÉCENTRALISATION FISCALE. Leurs échanges se sont concentrés sur la prise en compte de la dimension du genre dans les systèmes de transferts fiscaux intergouvernementaux. Ils ont notamment conclu qu'en la matière, les critères sexospécifiques sont appliqués en particulier dans le secteur de la santé. Une question importante est de savoir si les transferts en faveur de gouvernements infranationaux devraient prendre le pas sur les transferts destinés aux individus (systèmes de bons, par exemple). Une telle décision ne peut être prise qu'au cas par cas. Enfin, les transferts de prestations ne devraient pas remplacer les systèmes de transferts existants, mais ils peuvent encourager utilement les gouvernements infranationaux à s'engager dans des domaines où la thématique de l'égalité est sensible. Le prochain DDLGN F2F, qui aura lieu au Mozambique du 15 au 19 juin 2015, permettra d'approfondir la question. Vous trouverez le résumé des réunions et les premières conclusions [ici](#). **Merci pour toutes vos précieuses contributions !**

Mongolie

### **En Mongolie rurale, les projets de la DDC facilitent l'apprentissage mutuel en matière d'égalité**

En Mongolie rurale s'est déroulé un partage de bonnes pratiques aux fins d'un apprentissage mutuel visant à créer des synergies entre les projets financés par la DDC. Le 25 mai, 60 acteurs du monde rural représentant les autorités locales et la société civile se sont réunis dans la province de Zavhan pour partager leur expérience concernant le renforcement des capacités de leadership des femmes et l'encouragement d'une participation significative de celles-ci au sein des organes de décision locaux. Ils ont également réfléchi aux prochaines étapes permettant d'avancer vers l'égalité. En plus de créer un réseau solide composé de leurs pairs et d'experts de la Commission nationale de l'égalité entre les sexes et du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), les acteurs locaux se sont engagés à développer les plans d'actions Genre et les systèmes de suivi sexospécifique qui seront bientôt mis sur pied dans leurs provinces.

**Pour de plus amples informations :** Bureau de coopération de la DDC en Mongolie, [erdenesaikhan.nyamjav@eda.admin.ch](mailto:erdenesaikhan.nyamjav@eda.admin.ch)

Bolivie

### **Des femmes dans l'industrie du bâtiment**

En 2014, le programme de formation professionnelle en Bolivie a développé la plateforme « Para muestra basta un botón », destinée à identifier les bonnes pratiques dans les projets d'autonomisation des femmes. L'une des expériences présentées, mise sur pied par une ONG locale, était intitulée « Femmes dans le bâtiment ». Sur la base d'une analyse locale à La Paz, l'ONG a identifié une niche pour les femmes dans le secteur du bâtiment, traditionnellement dominé par les hommes. L'ONG a mis sur pied un cours enseignant aux femmes les bases de la construction en mettant l'accent sur la peinture, les peintures murales et les revêtements muraux. Avec le soutien du projet, de nombreux groupes de bénéficiaires ont créé des micro-entreprises et prouvé que les femmes pouvaient fournir des prestations compétitives sur le marché.

**Pour de plus amples informations :** voir [la vidéo](#) / Bureau de coopération de la DDC en Bolivie, [amparo.ergueta@eda.admin.ch](mailto:amparo.ergueta@eda.admin.ch)

Nicaragua

### **Les femmes dans l'économie : plus qu'une question de revenus**

Une réflexion critique sur le développement et ses répercussions sur l'égalité hommes-femmes était au cœur d'une conférence consacrée à l'économie féministe, organisée par la Commission interagences de l'égalité entre les sexes à Managua. Soutenue par la DDC, la conférence donnait la parole à une activiste et féministe de renom, Amaia Pérez Orozco. Cette dernière a présenté les principales contributions de l'économie féministe en se concentrant sur les relations entre la durabilité des moyens de subsistance et l'économie des soins. Elle a également exposé des variantes économiques au modèle capitaliste dominant, consistant par exemple à placer les processus vitaux et non l'accumulation de capital au cœur des aspirations économiques. La conférence a aussi remis en question le modèle de coopération actuel, qui tend à promouvoir l'accumulation de capital, et s'est terminée sur la conclusion suivante : le plus grand défi que doivent relever les agences de coopération consiste à promouvoir le rôle régulateur de l'Etat pour réduire les tensions entre les approches centrées sur la vie et les approches centrées sur le capital.

**Pour de plus amples informations :** voir [la vidéo](#) / Bureau de coopération de la DDC au Nicaragua, [joseluis.sandino@eda.admin.ch](mailto:joseluis.sandino@eda.admin.ch)

Bangladesh

### **Approche intégrée de l'égalité à la DDC/Bangladesh : plateforme Genre des partenaires et fiches pratiques sur l'égalité et la gouvernance**



Cérémonie de signature de la charte relative à l'égalité et à la gouvernance (Ambassade de Suisse au Bangladesh)

L'égalité entre les sexes et l'approche intégrée d'une bonne gouvernance sont deux composantes essentielles de la stratégie de coopération de la DDC au Bangladesh. Pour soutenir ses organisations partenaires dans leurs efforts visant à intégrer et à concrétiser ces deux thématiques transversales, la DDC met à disposition une plateforme d'apprentissage ainsi que des [fiches pratiques consacrées à l'égalité et à la gouvernance](#). Les membres de la plateforme Genre de la DDC se rencontrent quatre fois par an pour échanger, partager leurs expériences, apprendre de bonnes pratiques et débattre de questions relatives au genre. Par exemple, lors de la dernière réunion, les membres étaient invités à analyser un conflit sous l'angle de l'égalité. En outre, cette plateforme offre une bonne occasion de renforcer les capacités des organisations partenaires. Elle est donc également un outil de pilotage utile pour la DDC en termes d'assurance qualité. La plateforme fonctionne selon une approche très

participative : chaque réunion est accueillie par une organisation partenaire différente, ce qui garantit l'implication des partenaires et la durabilité du projet. Parallèlement à cela, la DDC Bangladesh essaie d'obtenir l'engagement des plus hauts responsables en faveur d'une approche intégrée de l'égalité.

**Pour de plus amples informations :** Ambassade de Suisse au Bangladesh, [sohel.ibn.ali@eda.admin.ch](mailto:sohel.ibn.ali@eda.admin.ch)

Afrique de l'Ouest

### **Genre et gouvernance publique locale**

Comment pourrions-nous lier les questions de genre à la gouvernance publique locale de façon à réduire les inégalités entre hommes et femmes ? Le dernier atelier organisé par le groupe thématique Genre de la Division Afrique de l'Ouest à Ouagadougou était principalement axé sur cette question. Pendant quatre jours, plusieurs membres ont échangé des idées autour de cette nouvelle façon d'aborder la gouvernance publique locale en tenant compte des inégalités entre les sexes. Pour mieux mesurer le potentiel d'une telle action et pour identifier de nouvelles pistes en situation, tous les membres ont participé à des visites sur le terrain qui ont porté leurs fruits et les ont aidés à poser les bases du nouveau plan d'action Genre.

**Pour de plus amples informations :** Division Afrique de l'Ouest de la DDC, [thomas.piras@eda.admin.ch](mailto:thomas.piras@eda.admin.ch)



---

## PUBLICATIONS, ÉVÉNEMENTS ET LIENS



### Financer l'égalité entre hommes et femmes

En juillet 2015, la troisième Conférence internationale sur le financement du développement (FdD) aura lieu à Addis Abeba. Comme d'autres domaines du développement, l'égalité entre hommes et femmes aura besoin d'un financement ambitieux pour que les aspirations politiques deviennent réalité. Divers dossiers, communiqués et publications d'un grand intérêt voient le jour en prélude à cette conférence. En voici une sélection :

**Bureau du financement du développement des Nations Unies** : [site consacré au FdD contenant des informations sur le mandat du bureau du FdD et sur la conférence d'Addis Abeba, ainsi que divers documents](#)

**Réseau du CAD de l'OCDE sur l'égalité homme-femme** : [dossier sur les priorités pour le financement de l'égalité homme-femme dans la mise en œuvre du programme de développement pour l'après-2015](#) (mars 2015)

**Documents politiques** : [déclaration conjointe sur l'égalité homme-femme dans le financement du processus de développement \(janvier 2015\)](#) et [avant-projet relatif au FdD](#) (mars 2015)

**Association for Women's Rights in Development (AWID)** : [projet de document final sur les déséquilibres](#) (mai 2015) et [analyse de l'avant-projet relatif au FdD et recommandations y relatives](#) (avril 2015)



### Femmes, paix et sécurité

En octobre 2015, la communauté internationale fêtera le 15<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU. Cette résolution fut la première décision marquante à placer les intérêts et les préoccupations des femmes au cœur du programme international de paix et de sécurité. La résolution 1325 vise à augmenter la participation des femmes dans les processus de paix à tous les niveaux décisionnels, à prévenir la violence

sexuelle et sexiste et à protéger les femmes et les filles contre ce fléau, ainsi qu'à intégrer la problématique de l'égalité hommes-femmes dans tous les projets de construction de la paix. Nous vous présentons ici une sélection d'événements et d'articles intéressants sur ce sujet :

**DFAE** : [Conférence internationale sur les femmes, la paix et la sécurité - Rétrospective et perspectives, Genève, 9 septembre 2015. Programme et inscriptions](#)

**Réseau du CAD de l'OCDE sur l'égalité homme-femme** : [Etude sur le financement de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU et de l'aide publique au développement \(APD\) liée à l'égalité dans les Etats fragiles](#) (mars 2015)

**OCDE** : [Soutien en faveur de l'égalité homme-femme dans les pays en situation de conflit ou de fragilité](#) (octobre 2010)

**Centre pour la promotion de la paix (KOFF) de la fondation swisspeace** : [KOFF Essentials : Une politique de paix orientée sur l'égalité](#) (1|2015, anglais ou allemand)

**Symposium sur les femmes, la paix et la sécurité** : événement organisé à Berne les 27 et 28 novembre 2015 par différentes organisations de la société civile pour célébrer l'anniversaire de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU

**Ligue Internationale des femmes pour la paix et la liberté (LIFPL)** : une [résolution](#) a été adoptée pour le 100<sup>e</sup> anniversaire de la ligue, célébré en avril 2015.



### **Commission de la condition de la femme (CSW)**

En mars 2015, la communauté internationale a procédé à l'examen de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (PAB) lors de la 59<sup>e</sup> session de la CSW à New York. Beijing+20 constituait le point fort de la dernière lettre d'information du réseau pour l'égalité entre hommes et femmes, qui mettait en avant une série de publications et de liens sur ce thème. Depuis lors, de nombreuses informations très intéressantes ont été publiées sur la question.

**Résultats de la 59<sup>e</sup> session de la CSW :** [déclarations politiques et méthodes de travail](#)

**Déclarations :** [déclarations des différents Etats sur les accomplissements réalisés et les défis apparus depuis Beijing 1995](#)

**Informations sur les différentes thématiques secondaires de la CSW :** [guides de discussion, résumés rédigés par la présidence et documents d'experts sur la transparence, les ressources, les statistiques, la participation, etc.](#)

**Manifestations parallèles :** [documents, dépliants et contacts possibles en lien avec des thématiques complémentaires de toutes sortes](#)

**Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD) :** [nouveaux documents de réflexion dans la série consacrée à Beijing+20](#)



### **Indicateurs de l'égalité hommes-femmes spécifiques à différents pays du monde**

Le 23 avril 2015, à la centrale de la DDC, quelques membres du réseau pour l'égalité entre hommes et femmes ont participé à un atelier très intéressant animé par Keiko Nowacko sur l'indice Institutions sociales et égalité homme-femme (ISE). Nous mentionnons ci-dessous des plateformes similaires fournissant des informations liées à l'égalité.

**OCDE :** [indice Institutions sociales et égalité homme-femme \(ISE\)](#)

**OCDE :** [dernière édition du rapport de synthèse concernant l'ISE, une analyse des informations liées à l'égalité selon la région géographique considérée](#) (2014)

**OCDE :** [Wikigender, une plateforme idéale pour faciliter l'acquisition d'un savoir ainsi qu'échanger et améliorer les connaissances sur les problématiques liées à l'égalité hommes-femmes dans le monde](#)



### **Genre et droit à la terre, genre et sécurité alimentaire**

En 2014, le réseau pour l'égalité entre hommes et femmes a traité en profondeur des problématiques de genre et de droit à la terre ainsi que de sécurité alimentaire, tout en capitalisant les expériences et le savoir des membres du réseau. Parmi eux, Flurina Derungs, du Centre interdisciplinaire d'études genre (ICFG) à Berne, souhaite faire connaître la nouvelle version de la base de données Genre et le droit à la terre de la FAO (GLRD), présentée lors d'une manifestation parallèle de la 59<sup>e</sup> session de la CSW. En outre, Stéphanie Aubin, du bureau de Pretoria, recommande la nouvelle publication de la Fairtrade Foundation, qui présente le résultat de recherches menées sur les obstacles entravant la participation des femmes dans les organisations de petits producteurs. Sur la base de six cas d'études, le rapport fournit une analyse sérieuse expliquant pourquoi la participation des femmes dans ces structures est si faible, et identifie des stratégies possibles pour remédier à cette situation.

**FAO :** [la GLRD est une base de données et une plateforme permettant de traiter, de discuter et de fournir des informations liées au genre et au droit à la terre.](#)

**Fairtrade Foundation :** [« Equal Harvest: Removing the barriers to women's participation in smallholder agriculture »](#) (2015)

**DDC, ICFG :** [document de travail Genre et droit à la terre](#) (2014)

**DDC, BRIDGE :** [rapport détaillé sur le genre et la sécurité alimentaire](#) (2014)

**WECF :** [guide pratique sur le genre et la sécurité alimentaire destiné aux professionnels](#) (2014)



### **Nouvelles publications d'ONU Femmes**

Récemment, ONU Femmes a signé de nombreuses publications intéressantes.

Nous vous présentons ici les plus remarquables :

**ONU Femmes** : [rapport sur les progrès des femmes en matière d'élaboration de politiques économiques et de droit humains](#) (2015)

**ONU Femmes** : [guide pratique sur la réalisation d'évaluations tenant compte des disparités entre les sexes](#) (2015)

**ONU Femmes** : [manuel sur l'élaboration de cadres logiques intégrant la dimension du genre](#) (2015, espagnol)



### **Situation des femmes et des filles un mois après le séisme au Népal**

Un mois après le séisme au Népal, les besoins des femmes et des filles sont toujours énormes. Nous vous indiquons ici quelques publications et liens fournissant des informations sur les défis rencontrés sur place.

**FNUAP** : [compte rendu de la situation et des besoins des femmes et des filles survivantes](#)

**FNUAP** : [article sur la santé reproductive au lendemain du séisme](#)

**ONU Femmes (Asie et Pacifique)** : [court bulletin sur les répercussions du séisme pour les femmes](#)