

La Position d'Oxfam Novib sur la Justice de Genre

Le droit à l'Identité : Le
Genre et la Diversité



La Position d'Oxfam Novib sur la Justice de Genre

Le droit à l'Identité : Le Genre et la Diversité

Ce qui se passe en
Afrique
(& ailleurs)
c'est parce que
les hommes
n'ont pas écouté
les femmes
& que les femmes
elles non plus
n'ont pas écouté les femmes
& parce que
les gens n'ont pas écouté
les autres
& eux-mêmes
& parce que
personne n'a écouté
les enfants
&
les poètes.

Alice Walker

Table des matières

Introduction	5
1 La clarification conceptuelle de la Justice de Genre	8
1.1 Le Genre	8
1.2 La Justice et le Genre	11
1.3 Intersectionnalité et Diversité	12
1.4 Les droits à (l'identité) collective et les droits individuels des femmes	13
2 La politique de Justice de Genre d'ON : Déclarations et Stratégies	17
2.1 Déclarations de politique	17
2.2 La stratégie 1 : STOPPONS-la	19
2.3 La stratégie 2 : CEDER LA PLACE	21
2.4 La stratégie 3 : 'DIFFÉRENTS ET ENSEMBLE'	22
3 La mise en application de la politique de Justice de Genre : le Renforcement de la Société civile, la Réduction directe de la pauvreté et le Plaidoyer politique	27
3.1 La stratégie STOP	27
3.2 La stratégie 'CÉDER LA PLACE'	30
3.2.1 Oxfam Novib au niveau interne	30
3.2.2 L'intégration de genre figure dans les cinq objectifs, auprès de tous les partenaires ... et de leurs activités.	32
3.3 La stratégie ENSEMBLE ET DIFFÉRENTS	35
Bibliographie	37

Introduction

La tradition d'Oxfam Novib (ON) de s'engager pour les droits des femmes et pour l'égalité de genre ne date pas d'hier. Dans les années 1980, quelques agents pour le changement, opérant au sein de l'organisation, ont démarré la promotion du changement organisationnel interne favorisant les femmes ; dans les années 1990, l'intégration des genres s'est répandue : les politiques, les objectifs et les outils étaient formulés et conçus et ON bénéficiait d'une plus grande reconnaissance en tant que leader dans le secteur de la Justice de Genre.¹ En 2001, une évaluation positive des résultats de la politique de genre d'ON était présentée. Elle incluait aussi quelques leçons apprises.² Les droits des femmes et l'égalité de genre étaient dès lors bien exprimés dans la politique et la stratégie. Cependant, et en particulier à partir de 2000, l'absence d'objectif, de volonté, de consistance et d'expertise ont stagné au niveau de la mise en application (Sprenger 2006 : 3).

En 2001, ON adaptait son modus operandi à celui d'Oxfam International (OI), par le biais de cinq Objectifs³ et d'Objectifs de Changement stratégique (OCS).⁴ Les droits des femmes et l'égalité de genre figurent dans l'Objectif 5 'Le Droit à l'Identité : Genre et Diversité', il devient dès lors un objectif de chevauchement.⁵ L'OCS d'OI sur la Justice de Genre est le suivant :

“Beaucoup plus de femmes monteront en puissance pour ce qui concerne leur vie et ne seront pas soumises à la violence grâce aux changements des attitudes, des idées et des croyances relatives aux relations de genre, et à travers l'augmentation du taux d'engagement actif des femmes et un leadership critique dans les institutions, les prises de décisions et les processus de changement (OISP 2006 : 30).”

Et le but d'ON relatif à l'Objectif 5 est le suivant :

“Les femmes, les minorités ethniques et culturelles ainsi que d'autres groupes opprimés ou marginalisés à cause de leur identité, bénéficient de droits et d'un statut égaux ” (Plan d'Exploitation (PE) d'ON 2007-2010 : 29).

Au cours de cette dernière période, les succès des droits des femmes et de l'égalité de genre étaient de plus en plus liés aux notions de la citoyenneté active, de la démocratie inclusive, de la justice de genre et du leadership transformatif, raccordant l'Objectif 4 à l'Objectif 5.

Ces derniers développements et l'introduction de nouveaux concepts requièrent un inventaire et à s'engager à faire positionner les droits des femmes et l'égalité de

¹ Une pratique de genre avec les partenaires a été développée à travers le système de feux de signalisation, un audit sur le genre & la diversité était publié, le Gender en Route Project (le projet de genre en route) était réalisé ainsi que le gender linking & learning track (trajectoire de liens et d'apprentissage de genre). Voir Novib 1996, Novib 1997, Mukhopadhyay 2006.

² Voir Nugteren 2001, Brouwers 2001.

³ Objectif 1 : le droit à la vie durable, Objectif 2 : le droit aux services sociaux de base, Objectif 3 : le droit à la vie et à la sécurité, Objectif 4 : le droit d'être entendu – la citoyenneté sociale et politique et Objectif 5 : le droit à l'identité – le genre et la diversité.

⁴ OI établit trois objectifs institutionnels : 1. La coopération pour la citoyenneté mondiale. 2. La promotion de la justice économique et sociale et 3. La qualité et la cohérence, OISP 2000.

⁵ Le Plan Stratégique 2007 d'OI distingue quatre Objectifs de Changement stratégique (OCS) : Justice économique, services de Base, les Droits en situation de crise et la Justice de Genre, ainsi que les 5 Objectifs.

genre à un niveau central, ainsi que de se concentrer pour repenser les stratégies et les pratiques. En 2006, neuf ans s'étaient écoulés depuis la publication du dernier document de politique de genre d'ON intitulé "More power, less Poverty" (plus de pouvoir, moins de pauvreté). Durant les six dernières années, le genre était graduellement moins visible, comme si "un acte de disparition de genre" avait lieu. Une évaluation de genre réalisée par OI évoque une réduction de l'attention sur l'égalité de genre :

"Même si les Oxfam ont mis en place de bonnes politiques de genre et ont créé des systèmes pour que les femmes ne soient pas oubliées au niveau du développement et de l'exécution des programmes, le travail d'Oxfam est, mis à part quelques exceptions notables, médiocre quant à son potentiel de contribution à l'égalité de genre – tant pour les programmes de chevauchement que les moyens autonomes. Aller au-delà de la médiocrité relative au dossier de l'égalité de genre requiert, sans aucun doute, un niveau de connaissances, d'énergie, d'engagement, et de volonté pour relever le défi du statut-quo ardu au niveau organisationnel voire même personnel."⁶

La raison principale de cette situation consiste dans le fait que l'intégration de genre a donné des résultats non satisfaisants ; elle s'est écartée des prévisions et les quelques changements réalisés pas à pas ne poussent pas les gens ou les organisations à faire plus. On s'est trop concentré sur l'intégration de genre uniquement en tant que stratégie de chevauchement, visant à ce que tout le monde et chaque initiative fassent avancer l'égalité de genre. Ceci a entraîné une certaine 'saturation de genre' : le souhait d'introduire le genre partout et faire en sorte que tout le monde l'applique, a transformé l'intégration du genre en une notion vide sans que les gens comprennent que l'égalité de genre est synonyme de changement des relations de pouvoir entre les hommes et les femmes et de transformation des identités patriarcales et de l'exclusion.⁷ Aujourd'hui, de nombreuses organisations de coopérations pour le développement partagent ce point de vue. C'est une des raisons pour lesquelles ON a organisé en avril-mai 2006 une évaluation organisationnelle sur la promotion des droits des femmes et de l'égalité des sexes. L'objectif de cette évaluation consistait à "développer des propositions clé qui permettraient à ON d'améliorer de manière significative ses performances relatives aux droits des femmes et à l'égalité des sexes en tant qu'ingrédient clé pour un monde juste sans discrimination, voire même éventuellement de jouer dans cet objectif un rôle de leadership" (Sprenger 2006 : 3).

Un des résultats du rapport final d'évaluation estime que les concepts déjà mentionnés et récemment introduits au Plan d'Exploitation d'ON ainsi que certaines déclarations politiques et stratégiques relatives à l'Objectif 5, n'étaient pas clairs pour tout le personnel d'ON et certaines personnes se demandaient comment ces points étaient reliés. C'est alors que Sprenger recommande une définition de la position actuelle d'Oxfam Novib sur la Justice de Genre (idem : 13). C'est la raison pour laquelle les objectifs du présent document sont les suivants :

- définir la position d'ON sur la Justice de Genre.
- éclaircir les concepts clé utilisés dans le PE d'ON relatifs à la Justice de Genre.
- établir la relation entre les stratégies de concepts et de politique liées à l'Objectif 5.

⁶ Stuart 2005 : 30.

⁷ Pour une explication détaillée de l'échec de l'intégration de genre et des leçons apprises, consultez Sprengers 2006 : 4-5.

La première partie comprend une explication conceptuelle de la manière dont ON interprète la Justice de Genre. Le genre, la justice, l'égalité des sexes et l'équité ainsi que l'intersectionnalité seront rassemblés au sein de cette notion de chevauchement. Dans la seconde section, plusieurs déclarations politiques liées à l'Objectif 5 ainsi que trois stratégies 'STOP', 'MOVE OVER' et 'DIFFERENT TOGETHER' (stop, céder la place et ensemble & différents), seront présentés et expliqués, en établissant des connections avec la partie conceptuelle. La troisième et dernière partie de cet exposé propose des idées sur la manière d'exécuter la politique de Justice de Genre d'ON, tant au niveau interne qu'avec les partenaires par le biais des trois stratégies d'intervention suivantes : le Renforcement de la Société civile, la Réduction directe de la Pauvreté et le Plaidoyer politique.

1 La clarification conceptuelle de la Justice de Genre

1.1 Le Genre

Tout comme de nombreuses organisations au développement, ON a traversé les différentes approches des Femmes dans le Développement, (FLD ; Women in Development, WID), le Genre et le Développement (GLD; Gender and Development, GAD) ; l'intégration du genre et à la fin des années 1990 une discussion sur les identités masculines était entamée au sein d'ON, concluant que pour une Justice de Genre, des activités de transformation des identités masculines devront être réalisées. Un exemple des efforts d'intégration de genre d'ON est un projet intitulé 'le projet de Genre en Route', appliqué avec 35 partenaires de sept régions mondiales, ainsi qu'au sein d'ON.⁸ Les principales leçons apprises découlant de ce projet indiquaient que l'intégration devrait inclure la promotion active des femmes pour acquérir des positions de leadership à l'intérieur des organisations et que l'intégration de genre au niveau organisationnel n'entraîne pas automatiquement l'intégration de genre au niveau des programmes ou des projets.

Vu que les efforts d'intégration de genre n'ont pas tous été couronnés de succès voire ont eu des conséquences négatives, ON ressent le besoin de renouveler et de promouvoir l'attention sur la discrimination permanente et la subordination des femmes et d'autres groupes exclus. C'est la raison pour laquelle ON souhaite se positionner aujourd'hui par le biais du concept de Justice de Genre. Cette notion chevauche et inclut les succès relatifs aux droits des femmes, à l'égalité et à l'équité des sexes, à l'intégration de genre, des masculinités et du respect de la diversité. Pour comprendre l'idée de la Justice de Genre, il n'est pas superflu d'expliquer une fois de plus la signification du terme Genre. Dès 1972, Ann Oakley la définissait comme suit :

“L'expression 'sexe' est un terme biologique : celle de 'genre' est psychologique et culturelle. Le bon sens suggère qu'il existe seulement deux manières de considérer la même répartition et que quelqu'un, par exemple de sexe féminin, appartiendra automatiquement au genre (féminin) correspondant. En réalité, tel n'est pas le cas. Etre homme ou femme, garçon ou fille, c'est ni plus ni moins, une manière de s'habiller, de se comporter, d'occupation, de réseau social et de personnalité tout comme posséder un ensemble d'organes génitaux spécifique” (Oakley 1972:158).

Une distinction est faite entre les différences biologiques et physiques des hommes et des femmes, ainsi que pour les identités déterminées socialement et culturellement. Comme l'ont écrit de nombreux auteurs, cette distinction est liée aux différences de pouvoir des hommes et des femmes relatives au choix des opportunités et des libertés offertes par la vie, *les femmes se trouvant systématiquement dans une position subordonnée*. Cet aspect se reflète dans la définition suivante :

⁸ Ce projet consistait à appliquer le 'nine-tool box' (la boîte aux neuf outils), un instrument organisationnel composé de neuf boîtes remplies de questions relatives aux politiques culturelles et de genre de l'organisation. Les organisations participant au projet ont traversé cette 'trajectoire de genre', et amélioré leurs politiques et pratiques de genre, en particulier au niveau technique, pratique. Voir Mukhopadhyay et al 2006 et Brouwers 2001.

“Le concept de genre permet de distinguer les différences biologique, sexuelle entre les femmes et les hommes, à partir des différences socioculturelles. Les différences biologiques ne peuvent être modifiées ; elles ont un caractère de destination. Les différences culturellement déterminées sont les fonctions et les rôles adoptés ou reçus respectivement par les hommes et les femmes au sein d’une société déterminée. Ces différences peuvent être transformées et varier, selon des influences politiques et l’évolution de l’opinion. Le genre se réfère au caractère qualitatif et

interdépendant de la position des femmes et des hommes dans la société. Les relations entre les deux sexes sont caractérisées par le pouvoir et la domination, et c’est ce qui détermine les opportunités qui se présentent aux hommes et aux femmes au cours de leur vie.”⁹

L’édification socioculturelle des identités des personnes basée sur les sexes ressort d’une idéologie patriarcale de genre qui, pendant des siècles, se trouvait au centre de la socialisation humaine à travers le monde. Cette idéologie accorde un plus grand statut, plus de valeur et plus de pouvoir à l’homme et au sexe masculin ; il est d’abord reproduit au sein de la famille, où, pendant les processus de socialisation primaires, c’est surtout la mère qui transmet elle-même le fait de subordonner et de discriminer les femmes. Avec les autres membres de la famille, elle transmet les valeurs patriarcales¹⁰ à ses enfants, classifiant l’identité féminine comme ‘autre’ et subordonnée à l’identité masculine, légitimant les coutumes, les traditions, les croyances, les pratiques culturelles et les lois discriminant les femmes. Ensuite, ce processus est renforcé par les processus secondaires de socialisation à l’école, au travail, au sein de la communauté, du domaine public et des institutions religieuses.¹¹

La culture patriarcale impose des façons d’être, des sentiments, des manières de penser, de se comporter et d’agir sur les individus, poussant les hommes et les femmes à s’écarter de ce modèle. La société (politique, économique, sociale, culturelle) est modulée selon les lignes patriarcales. Toutes sortes de règles (la loi), de coutumes et de croyances (religieuses) contribuent à maintenir ce système. Être différent, ne pas respecter les règles, est difficile et sera puni d’une manière ou d’une autre. Ceci résulte en des identités relativement rigides : les femmes devraient être soumises, obéissantes, ‘pures’, aimantes et affectueuses, sensuelles, compréhensives, sensibles, avec peu d’ambition, travaillant dur, altruistes, taciturnes, aptes à ne remplir que certaines fonctions et nées pour avoir un accès & un contrôle différent aux ressources. Les hommes au contraire, doivent être dominants, rationnels, virils, masculins, ambitieux, non aptes à remplir les tâches ‘féminines’, et nés pour avoir le droit de posséder, etc. Ces identités composites diffèrent d’une culture à l’autre, mais ont en commun le fait que les caractéristiques les plus précieuses et les plus puissantes sont considérées en tant qu’éléments essentiels d’une identité masculine idéale, complétée irrégulièrement par un composite de caractéristiques féminines idéales constituant l’homologue requis, mais possédant finalement beaucoup moins de pouvoir de négociation.

L’objectif d’ON consiste à transformer les cultures patriarcales exclusives et les relations sociales en systèmes inclusifs au sein desquels les hommes et les femmes sont libres de déterminer leur identité. D’un point de vue politique et socioculturel, toutes les personnes devraient bénéficier des mêmes opportunités et de la possibilité de choisir leur personnalité et leur comportement. Si tel n’est pas le cas, des mesures

⁹ Ostergaard, 1991. Traduit en anglais de l’espagnol et adapté par l’auteur. Voir aussi Moser 1993:3, Braidotti et. al.1995.

¹⁰ Exclusive, discriminatoire, hiérarchique, autoritaire.

¹¹ Restrepo 1992, Antrobus 2004.

devraient être prises pour changer cette situation. Ces idées n'impliquent pas que les femmes doivent nécessairement ressembler aux hommes et vice versa ; elles impliquent cependant que les femmes devraient pouvoir profiter de leurs droits de base (être libres de leurs mouvements, travailler, étudier, décider de leur sexualité, participer aux activités politiques, etc.). Et les hommes devraient pouvoir accéder à leur façon d'être, et de ne pas devoir toujours se comporter en 'vrais hommes' (économiquement, politiquement, sexuellement et physiquement) et pouvoir montrer de la sensibilité et établir d'autres relations plus enrichissantes avec leur bien-aimée.¹²

Les femmes plus fortes

Edifient des nations

Plus fortes

Zainab Salbi, Rwanda¹³



¹² Amartya Sen: 'capability to lead the kind of lives we have reason to value'.

¹³ Salbi, 2006 : 253.

1.2 La Justice et le Genre

L'équité et la justice sont des principes clés dans la réalisation des droits et se trouvent au cœur de tous les programmes d'Oxfam. La *Justice* implique l'équité, la raison, l'honnêteté et la légitimité pour chaque citoyen pour avoir un accès égal à tous les biens nécessaires pour vivre dans la dignité. La plupart de ces biens sont définis et inclus dans les déclarations internationales de droits de l'homme, dans les conventions et dans les législations nationales.¹⁴ Travailler à partir d'une Approche Basée sur les Droits (RBA) implique que d'une part, il faut continuer à s'activer pour rappeler aux Etats leurs responsabilités relatives à la réalisation des droits de l'homme civils, politiques, économiques, culturels et sociaux de tous les citoyens et permettre d'autre part, aux hommes et aux femmes, en tant que sujets de droits, de revendiquer ces droits de manière égale.

La Justice de Genre c'est l'éradication des injustices commises à l'égard des femmes et des filles parce qu'elles sont femmes. Elle lutte contre les violations de leurs droits humains découlant des mécanismes de discrimination ancrés dans l'inégalité et l'injustice de genre. L'égalité est synonyme d'opportunité. C'est-à-dire que les femmes devraient avoir les mêmes droits et prérogatives au développement humain, social, économique et culturel et bénéficier d'une voix identique dans la vie civile et politique. L'équité est synonyme de résultats. Il en ressort que l'exercice de ces droits et prérogatives entraîne des résultats équitables et justes. Le terme équité de genre désigne l'équivalence des résultats dans la vie des hommes et des femmes, reconnaissant leurs besoins et intérêts différents et nécessitant par conséquent une redistribution de pouvoirs et de ressources. Dans ce sens, la justice de genre passe outre l'égalité des opportunités, vu qu'elle requiert un changement transformatif. C'est la raison pour laquelle les objectifs d'équité de genre sont souvent considérés comme plus politiques que les objectifs d'égalité de genre (Derbyshire 2002).

En appliquant la justice de genre, l'équité et l'égalité entre hommes et femmes sera réalisée, tout comme l'estime de soi et l'autodétermination des femmes ainsi que le respect de leurs différents rôles et combinés dans l'éducation des enfants et les responsabilités économiques, sociales culturelles. Elle implique les points suivants :

- Des conditions économiques justes pour les hommes et les femmes (en prenant en considération les heures de travail formelles et informelles, les salaires égaux, les conditions de travail, le contrôle et l'accès aux biens, la sécurité alimentaire, etc.)
- L'accès égal à l'éducation, aux services de santé, à l'eau et aux installations sanitaires ainsi que le pouvoir institutionnel de prise de décisions relatif à ces services.
- L'égalité et la justice lors de la distribution de l'aide et la protection dans des situations de crise humanitaire, avec la participation et le leadership des femmes lors du planning et de l'exécution.
- L'égalité et la justice dans la participation civile et politique, avec comme objectif la réalisation du leadership transformatif à différents niveaux de la société, par et pour les femmes et les hommes.
- L'autodétermination des femmes dans leur sexualité, la reproduction et la vie ou les modes de vie.

¹⁴ La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, ONU 1979), la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (ONU 1993), par exemple.

*Je veux avoir le libre choix d'être un homme.
Aujourd'hui, en tant que femme,
Je ne peux accompagner ma mère à l'hôpital
Toute seule
Au milieu de la nuit
Naida, Afghanistan¹⁵*

1.3 Intersectionnalité et Diversité

Le débat sur la Justice de Genre est aussi un débat sur la diversité, constituant un aspect intégral de l'Objectif 5, car les processus d'édification de l'identité ne sont pas uniquement basés sur les différences sexuelles. La race, la classe, la santé physique et mentale, l'orientation sexuelle, l'âge et l'origine ethnique jouent aussi un rôle. Ces caractéristiques peuvent se confondre chez une personne et constituent une identité à facettes multiples, stratifiée, dynamique et unique. Le sexe constitue une variante constante dans l'espèce humaine et cette variante se croise avec les autres. La composition de l'identité d'une personne par sexe et autres caractéristiques ainsi que la relation entre ces variantes est nommée *intersectionnalité*. Ce paradigme théorique est "un outil analytique pour étudier, comprendre et répondre aux manières d'intersection du genre avec d'autres identités et comment ces intersections contribuent à des expériences uniques d'oppression et de privilège" (AWID 2004 : 1). L'analyse intersectionnelle vise à exposer "les différents types de discrimination et inconvénients qui sont la conséquence de la combinaison des identités..... Son objectif consiste à répondre à la manière dont le racisme, le patriarcat, la classe, l'oppression et d'autres systèmes de discrimination créent des inégalités structurant les positions relatives des femmes" (idem : 2).¹⁶

Fiche de rapport sur l'Égalité aux États-Unis

	Vers 1980		Vers 2000	
	Blanc	Noir	Blanc	Noir
Taux de mortalité maternelle (pour 1 000 naissances)	6,7	21,5	2,1	17,1
Taux de mortalité infantile (pour 1 000 naissances)	10,9	22,2	5,2	14

Source : UNDP 2004 : 71

Toutefois, l'intersectionnalité apporte aussi un point de vue positif sur l'identité, l'égalité et le pouvoir. C'est un outil théorique qui aide à explorer la diversité et l'accepte comme outil fondamental au développement des droits de l'homme dans un monde où l'identité devrait être une source de reconnaissance et d'inclusion plutôt qu'une source de marginalisation. L'application de l'intersectionnalité à notre travail entraîne une compréhension mondiale de l'oppression, des privilèges et des droits humains, résultant dans l'objectif de transformer les valeurs d'exclusion, les normes, les règles et la législation et d'éradiquer la discrimination. Elle lie les revendications des femmes pour l'égalité des droits dans la réalisation de la promesse d'assurer les droits humains pour tous. Par conséquent, l'intersectionnalité peut être utilisée pour édifier "une culture mondiale de droits humains allant du niveau de base au niveau mondial... Comme il n'y a pas de droits humains sans droits des femmes, il n'y a pas de droits des femmes sans droits des peuples indigènes, des handicapés, des personnes

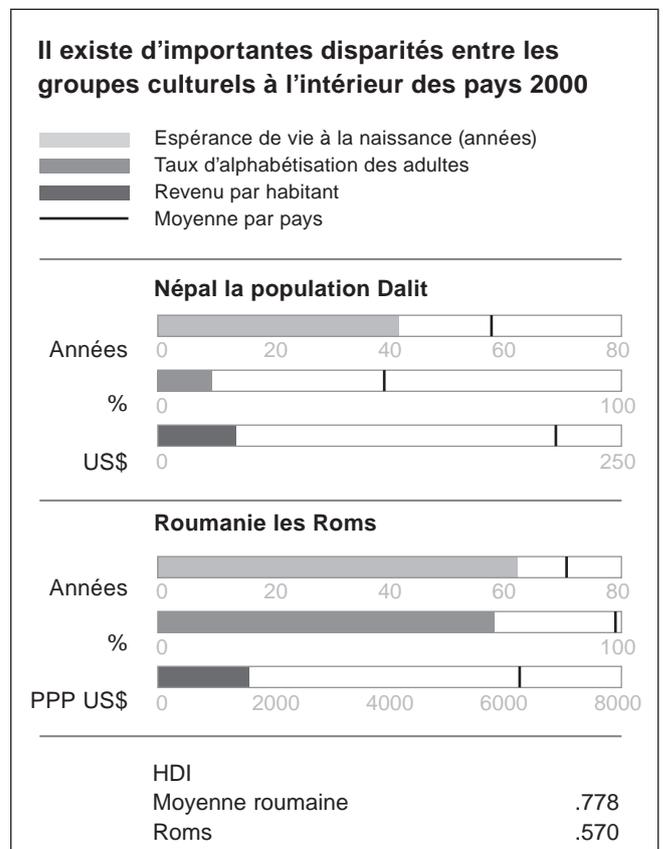
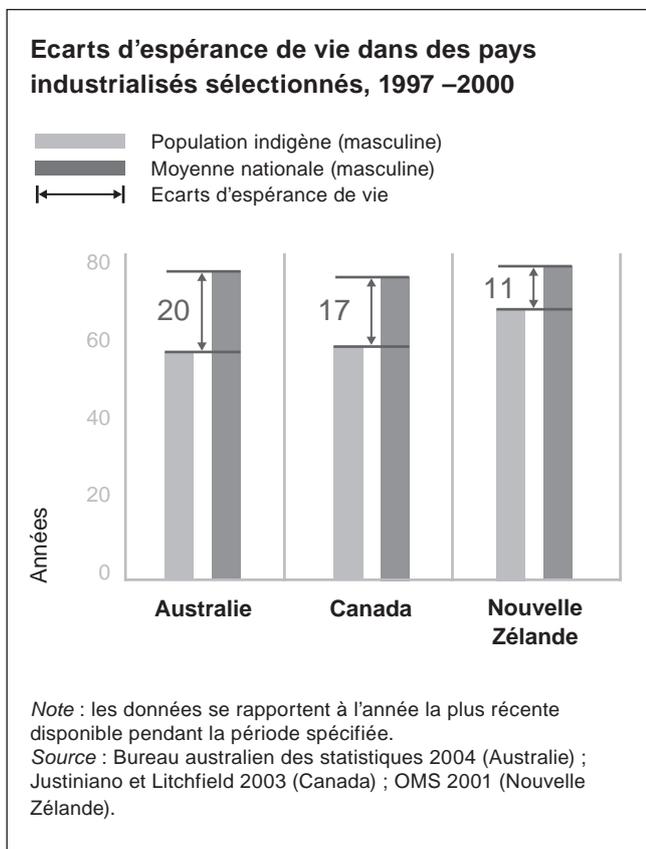
¹⁵ Salbi 2006 : 142.

¹⁶ Voir aussi Okin 1999, Hoogte 2004.

de couleur, et des gays...” (idem : 3). Ceci implique le recours à une approche ascendante pour le planning des programmes et des projets et la considération d’explications personnelles, de témoignages et de données répartis non seulement par sexe, mais reflétant aussi là où possible, d’autres caractéristiques d’identité.

1.4 Les droits à (l’identité) collective et les droits individuels des femmes

Les groupes ethniques des nations Etats, les populations indigènes, les communautés LGBTBI et les handicapés occupent souvent les positions économiques et sociales les plus basses et sont discriminés. L’exercice de leurs droits civils et politiques est limité, il en est de même pour leurs droits culturels, économiques, sociaux, sexuels et de reproduction.



UNDP 2004 : 29 et 36

Par conséquent, les minorités ethniques et les populations indigènes soutiennent le droit collectif d’autodétermination, pour ‘déterminer librement leur statut politique et poursuivre librement leur développement économique, social et culturel’ (ONU 2006, article 3). L’ONU adhère au Droit à l’Identité et ce faisant, elle s’engage à soutenir ces groupes et peuples et à promouvoir la réalisation de leurs droits.

Cependant, l’affirmation du droit à une identité spécifique, culturelle de groupe n’est pas sans dangers. L’histoire montre qu’elle pourrait conduire à l’assertion dangereuse que l’identité propre a plus de valeur que l’identité des autres communautés

ethniques, religieuses ou LGBTI.¹⁷ La guerre récente des Balkans, le conflit Israélo-palestinien, l'Irlande du Nord, le Rwanda et l'Allemagne nazie constituent d'horribles (et très différents) exemples de conflits où les politiques d'identité ont joué un rôle. Les états politisent parfois les identités ethno-nationales et imposent un système idéologique à d'autres groupes ou personnes de la société, auxquels on se réfère par "un autre complètement étranger, et une voix que l'on entend comme 'maladie, infériorité ou maléfique'" (Cockburn 1998 : 215). Dans ce mode, les politiques d'identité génèrent l'oppression et le génocide et nous savons trop bien comment une telle situation peut engendrer la Violence basée sur le Genre (VBG).

En Bosnie, un type particulier d'agression était perpétré contre les femmes et les hommes, il était fortement lié à l'identité et au patriarcat. Des milliers, voire même des dizaines de milliers de femmes et d'hommes étaient violés. Ces viols véhiculaient un message commun valable partout et de tout temps : l'humiliation des vaincus par les vainqueurs, l'exploitation négative des aspects de culture masculine et l'expression d'un perpétuel mépris envers les femmes. Ils visaient aussi la destruction de la culture ennemie de la nation, sapant les relations familiales en rendant les femmes bosniaques enceintes de bébés dont 'le sang serbe' coulait dans leurs veines, liant ainsi la maternité au nationalisme. Le phénomène de maternité nationaliste a eu aussi lieu en Allemagne fasciste et en Italie ; il existe aujourd'hui au sein de quelques groupes Islamiques, où les femmes donnent naissance à des enfants qui serviront la nation et qui sont éduqués à des fins de guerre.

Les droits à l'identité collective peuvent aussi contredire les droits individuels des personnes appartenant à la collectivité.¹⁸ Comme pour le concept de maternité nationaliste, certaines populations indigènes assignent aux femmes le rôle de 'porteuses de culture', par exemple via leurs tenues vestimentaires, leur langage et le plus important, dans la transmission des connaissances culturelles à leurs enfants. Elles sont les gardiennes d'une identité 'vraie' et représentent la collectivité qu'il faudra protéger par le biais du droit à une identité propre. De cette manière, les identités collectives font ressentir leur essence par le biais d'icônes engendrés par les femmes. L'appel pour des droits des femmes individuels et la justice de genre est à la base des politiques culturelles de cette lutte, générant la résistance pour les droits individuels des femmes et la justice de genre (Radcliffe 2000 : 8). Il en ressort que certaines femmes indigènes soutiennent que ces notions ne s'appliquent pas aux cultures non occidentales vu qu'elles ont vu le jour au sein de la classe moyenne de la société occidentale et se réfèrent uniquement aux problèmes des femmes occidentales. Elles interprètent leurs droits différemment, comme l'illustre la citation suivante :

'Pour les femmes indigènes, leur lutte en tant que personnes et non seulement en tant que femmes constitue une priorité Nous appartenons à un peuple, à une entité collective ; c'est la raison pour laquelle la lutte des femmes indigènes est différente de la lutte du mouvement féministe. C'est la lutte de personnes, d'hommes et de femmes indigènes réclamant d'être reconnus en tant que personnes et sujets collectifs de droits' (Pacari 1998 : 66).¹⁹

¹⁷ *LGTB : des groupes lesbiennes, gays, transsexuels (transgender) et bisexuel.*

¹⁸ *Les droits collectifs sont des droits non réductibles qui dépendent des collectivités de manière à protéger leurs intérêts collectifs potentiellement menacés. Les droits collectifs ne peuvent être réduits à un ensemble de droits individuels, à un type spécifique de droits individuels ou aux droits d'une identité collective tout simplement fictive. Le sujet d'un droit collectif est la collectivité (Galenkamp 1993 : 18-19).*

¹⁹ *Voir aussi, Beijing Declaration of Indigenous Women 2005 (la déclaration de Pékin relative aux femmes indigènes), même si l'article 36 reconnaît que les lois indigènes, les coutumes et les traditions pourraient être discriminatoires envers les femmes.*

Lorsque la collectivité l'emporte sur l'individuel, le danger existe que les pratiques culturelles et les croyances néfastes aux femmes se justifient et ne peuvent plus être contestées, vu que les droits individuels iraient à l'encontre du droit à la propre identité collective.

En général, les femmes, les handicapés et les LGTBI des minorités ethniques et des populations indigènes appartiennent aux groupes les plus vulnérables et défavorisés de la société. Néanmoins, on ne s'est pas occupé de leurs droits spécifiques dans les législations nationales et internationales.²⁰ Ceci est dû en partie à la nature complexe du problème : "Les droits des femmes indigènes touchent le cœur de problèmes relatifs à la manière de concilier une identité avec d'autres, lorsque chaque facette d'identité requiert certains droits compatibles ou non avec d'autres droits" (Radcliffe 2000 : 10). Une autre raison est qu'il est extrêmement difficile pour les femmes indigènes impliquées dans la lutte pour leurs communautés de survivre pour revendiquer la Justice de Genre considérée par de nombreux indigènes, hommes et femmes comme facteur de désunion du mouvement. Dès lors, il a été (et la situation demeure inchangée) assez difficile de maintenir en soi le mouvement indigène politiquement puissant ; s'écarter du modèle ethnique ne peut donc être autorisé.

Pourtant, à partir des années 1990, des changements commencent à apparaître. Les groupes de femmes Zapatistes, par exemple, ont accepté le défi de défendre d'une part leur propre culture *vis-à-vis* de l'état mexicain, et d'autre part, de mettre en doute les perceptions essentialistes et statiques de 'culture' et de 'tradition' au sein de leurs communautés ayant des implications négatives dans la réalisation des droits des femmes. Ces femmes ont formulé le Women's Revolutionary Law (la loi révolutionnaire des femmes), une Charte (1994) composée de dix articles relatifs aux droits des femmes indigènes (Hernández 2002).²¹ Et en Bosnie, Rada, une Serbe ayant participé à un projet pour femmes intitulé Medica, détourne aujourd'hui la maternité du nationalisme et le lie au féminisme et à la diversité :

'Si les mères ont l'esprit cosmopolite et démocratique, elles peuvent éduquer leurs enfants à ce sujet, indépendamment de leur mari. Ou, si elles sont croyantes, elles peuvent leur apprendre que d'autres religions ont des valeurs identiques, que la diversité des religions constitue une richesse, à condition d'avoir l'esprit d'égalité. Ainsi, les femmes ne sont pas uniquement sans pouvoir, vivant au sein d'un patriarcat. Il suffit d'avoir confiance et du courage' (extrait de Cockburn 1998 : 221).

La position d'ON consiste dans le fait que les droits humains individuels doivent être respectés, aussi dans le contexte de groupes d'identité collective. Les raisons culturelles ou ethniques ne peuvent jamais justifier les violations des droits humains fondamentaux des individus, même lorsque les valeurs collectives dominent les valeurs individuelles. Toutefois, il faudra aussi spécifier qu'ON estime que la promotion du respect de la diversité est très importante et il est évident pour l'organisation que les populations indigènes ou autres groupes minoritaires ethniques, culturels ou encore les valeurs idéologiques peuvent constituer une source d'inspiration, enrichissant et contribuant à la recherche d'un monde plus inclusif au sein duquel la Justice de Genre est possible et où les personnes qui ne correspondent pas au moule

²⁰ A partir de 2004, un Groupe de Travail pour les Femmes Indigènes s'active au niveau de l'ONU pour "intégrer et renforcer l'intégration du genre concernant les rôles des femmes et des inquiétudes spécifiques des femmes indigènes en tant que problème clé naissant dans les activités du système onusien, tenant compte des recommandations du Forum Permanent de l'ONU sur les problèmes des Indigènes au cours de sa troisième session" (E/2004/43).

²¹ Voir aussi Deere and León 2002.

d'une société hétéronormative, blanche, patriarcale chrétienne ou musulmane ne sont pas marginalisées.²²

“Notre spiritualité et nos responsabilités définissent nos devoirs. Nous comprenons le concept de souveraineté tissé comme une étoffe englobant notre spiritualité et notre responsabilité. C'est un point de vue cyclique de souveraineté, l'incorporant au sein de notre philosophie traditionnelle et la manière de considérer nos responsabilités. Elle diffère fortement du concept de souveraineté occidentale basée sur le pouvoir absolu. Pour nous, le pouvoir absolu appartient à notre Créateur et à l'ordre naturel de tout ce qui est vivant ; pas seulement chez les êtres humains... Notre souveraineté est liée à nos connections avec la terre et elle est inhérente.”

Sharon Venne, citée dans Smith 2006²³



²² Ce point de vue sera élaboré plus loin dans le paragraphe 2.4 sous la troisième stratégie de l'ONU 'Différents et Ensemble'.

²³ Smith est une Indienne Cherokee, professeur d'Etudes relatives aux américains natifs à l'université de Michigan. Voir Cunningham 2006.

2 La politique de Justice de Genre d'ON

Déclarations et Stratégies

2.1 Déclarations de politique

L'engagement d'ON à la Justice de Genre se reflète dans plusieurs mesures de politique et de stratégies pour l'application de l'Objectif 5 (PE d'ON 2006). A partir de 2006, l'Objectif 5 s'impose à tous les pays noyaux et aux activités régionales. Afin de le soutenir, les directives suivantes ont été établies :

- 1 En 2010, 15 % des subventions seront consacrées à l'objectif 5.
- 2 En 2010, 70 % des participants aux programmes seront des femmes (PE d'ON 2007-2010 : 37).

La première déclaration implique qu'en 2010, et de préférence le plus rapidement possible, Oxfam Novib consacrera chaque année 27 millions d'euros à l'Objectif 5, soit une augmentation de 5 % par rapport à 2006. La croissance du budget consacré à l'Objectif 5 est une manière de créer des effets multiplicateurs permettant à tous les partenaires d'ON de promouvoir la Justice de Genre, qui n'est pas uniquement limitée à l'Objectif 5 ; elle fait partie de toutes les activités d'ON et les 15 % seront utilisés au maximum pour améliorer ce point et renforcer les activités axées sur les problèmes de diversité.

Le second point implique que 70 % des participants aux programmes ou aux projets de partenaires soutenus par ON seront des femmes (en tant que bénéficiaires directes). Ce chiffre ressortait au départ du Rapport PNUD sur le Développement humain intitulé 'Genre et Développement humain' et figure toujours dans de nombreuses publications et sites Web : 'les femmes constituent 70 % des 1,3 milliard de personnes vivant avec moins de 1 \$ par jour' (Rath 2005).²⁴ Pour ON, c'est la logique derrière ces 70 %. Il est impossible d'accepter le fait que seuls 10 % des fonds consacrés à un programme, voire même parfois 0,1 % des activités, soient dépensés ou consacrés aux femmes, lorsqu'on sait qu'elles sont les principales personnes à supporter et à endurer la pauvreté. C'est la raison pour laquelle l'organisation veut s'assurer que son soutien financier aux résultats des partenaires bénéficie principalement aux femmes, non pas en tant que victimes ou bénéficiaires, mais en tant que personnes participant à un programme de renforcement du pouvoir démocratique (Borren 2005). Les chiffres de 15 et 70 % visent à mieux atteindre la mission globale d'ON : la réduction de la pauvreté et la lutte pour une justice sociale.

²⁴ "des 1,3 milliard de personnes vivant dans la pauvreté, plus de 70 % sont des femmes. Cette féminisation de la pauvreté est la conséquence tragique de l'accès inégal des femmes aux possibilités économiques" (PNUD, Rapport sur le Développement 1995 : 4). Voir aussi ICFTU 2005, ILO 2007 ainsi que le Fonds des Nations Unies pour les Populations, 2005.

En plus du Plan d'Exploitation, l'instrument de Gestion stratégique de Programme (Strategic programme management, SPM)²⁵ mentionne les points suivants relatifs à la Politique de Justice de Genre d'ON :

- Le Programme Stratégique explique comment les relations de pouvoir inégales entre hommes et femmes seront rééquilibrées, comme décrit dans l'analyse de contexte. Dans les choix stratégiques, une référence sera faite aux composantes du classement de Contrôle social de Genre, basé sur les points suivants :
 - Le Genre et l'éducation (le rapport homme-femme des salaires ; la scolarisation des femmes)
 - L'écart de genre dans l'activité économique (le rapport homme-femme des salaires ; la participation des femmes à la main-d'œuvre)
 - Le renforcement du pouvoir des femmes (pourcentage des femmes au parlement).
- Oxfam Novib travaille uniquement avec des partenaires collectant des données réparties par sexe, assurant que 70 % de l'objectif pourra être atteint. Lorsque nécessaire, Oxfam Novib fournit le soutien aux partenaires pour mettre sur pied des systèmes de suivi et évaluation répartis par sexe.
- Les organisations pour femmes font partie du portefeuille du partenaire. Si leur nombre est inférieur à 15 % du total du portefeuille du partenaire, le Programme Stratégique expliquera pourquoi et comment l'objectif 5 axé sur les objectifs de justice de genre sera réalisé à travers d'autres moyens.
- Les activités de renforcement des capacités au sein du Programme Stratégique (SPM) se concentreront sur les points faibles identifiés des 7 critères utilisés dans le Gender Traffic Light (GTL, feu de signalisation de genre).²⁶ En 2010, tous les partenaires ayant travaillé 4 ans ou plus avec Oxfam Novib auront un score vert au feu de signalisation de genre, sinon, les financements d'Oxfam Novib seront réduits (SPM 2006 : 18).
- Le Programme Stratégique indique comment s'opposer à l'oppression, l'exclusion et la marginalisation des femmes, des minorités ethniques et culturelles à cause de leur identité ; et comment les stratégies contre la violence, pour l'intégration de genre et pour les stratégies transformatives 'différents ensemble' sont conçues et exécutées.
- Le Programme Stratégique inclut les activités de lobby pour valoriser l'égalité des sexes et promouvoir les droits des femmes basés sur le CEDAW et le plan d'action national basé sur la conférence de Pékin de 1995 ;
- Le Programme Stratégique décrit comment on lutte contre la violence basée sur les sexes en se concentrant sur la prévention de la violence (SPM 2006 : 21).

Le Plan d'Exploitation mentionne aussi trois stratégies complémentaires pour l'application de la Politique de Justice de Genre d'ON. Ces stratégies seront expliquées et définies dans les détails dans les paragraphes suivants.

²⁵ Cet instrument sera appliqué par chaque département. Chaque bureau dispose de son propre SPM, les points mentionnés dans ce document y seront reflétés.

²⁶ Le GTL est un outil d'évaluation des partenaires pour leurs performances axées sur la justice de genre. Il comprend sept critères. Si un partenaire marque un 'non' pour plus de deux critères, la signalisation passe du vert à l'orange et le responsable de programme discutera de la justice de genre avec le partenaire respectif afin d'évaluer comment les choses pourraient changer. Un partenaire ne peut jamais avoir un score de 5 non, car alors, le financement n'aura pas lieu ou sera stoppé.

2.2 La stratégie 1 : STOPPONS-la

La stratégie STOP est une *stratégie autonome*, axée sur *stopper la VBG*, comme le viol et d'autres formes d'abus sexuels, le trafic d'êtres humains et l'excision.²⁷ Elle touche la promotion des *droits sexuels et des droits en matière de reproduction* des femmes et des hommes, car c'est sur ce terrain que sont perpétrées de nombreuses violations flagrantes, en particulier dans des situations de conflit où les écarts de pouvoir modifient la relation entre les hommes et où les droits sexuels, y compris ceux des hommes, sont bafoués.²⁸

Les droits sexuels et de reproduction étaient définis et discutés au Caire et à Pékin et constituaient un sujet de discussion au sein de l'Organisation Mondiale de la Santé ainsi que de nombreuses ONG mondiales. Presque tous les documents et les déclarations internationales issues de ces conférences et discussions, font allusion au problème sensible et délicat de la VBG et de nombreux engagements pour lutter contre ce phénomène ont été passés. Oxfam Novib suit la définition de l'ONU relative à la VBG qui, dans sa Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993), désigne la violence envers les femmes comme "tout acte de violence basée sur le genre dirigé contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée." En conséquence, "la violence envers les femmes comprend mais ne se limite pas aux points suivants :

- a La violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la famille, y compris les coups, les abus sexuels infligés aux enfants de sexe féminin dans le ménage, les violences liées à la dot, le viol conjugal, les mutilations génitales des femmes et autres pratiques traditionnelles préjudiciables à la femme, la violence non conjugale et la violence liée à l'exploitation ;
- b La violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la collectivité, y compris le viol, les abus sexuels, le harcèlement sexuel et l'intimidation sur les lieux de travail, dans les établissements d'enseignement et ailleurs, la traite des blanches et la prostitution forcée ;
- c La violence physique, sexuelle et psychologique perpétrée ou tolérée par l'Etat, où qu'elle s'exerce. (Articles 1+2).

Il faut stopper la VBG car, comme l'affirme le Projet de l'ONU pour le Millénaire, "La violence basée sur le genre compromet directement le succès des Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) liés à l'égalité des sexes et au renforcement du pouvoir des femmes, des enfants ainsi que de la santé et de la mortalité infantile et maternelle, la lutte contre le VIH et le Sida" et «se libérer de la violence, en particulier les filles et les femmes, constitue un droit central et essentiel pour pouvoir mener une vie productive."

Le concept de la VBG fournit un nouveau contexte permettant d'examiner, de comprendre et de combattre le vieux phénomène de violence envers les femmes. Il déplace la concentration sur les femmes en tant que victimes et les relations de

²⁷ Oxfam Novib bénéficie d'une tradition de longue date avec des partenaires de travail relative à la GVB : la violence domestique, les droits des personnes actives dans le secteur sexuel, le changement des pratiques culturelles traditionnelles nocives pour les femmes, la traite d'êtres humains, la VBG dans des situations de conflit et le lobby pour les changements (inter)nationaux des législations favorables aux femmes.

²⁸ Voir par exemple Carpenter 2006, Oosterhoff 2004.

La VBG, le VIH et le Sida

Une dimension importante de la VBG est son lien direct avec la propagation rapide et la 'féminisation' de la pandémie du VIH et du Sida. En Afrique du Sud, environ 57 % des personnes vivant avec le VIH ou le Sida sont des femmes et des filles, par ailleurs, en Zambie et au Zimbabwe, les trois quarts des jeunes (de 15-24 ans) vivant avec le VIH sont des filles et des jeunes femmes (*Oxfam Amérique 2005 : 2*). Physiquement et biologiquement, les femmes sont plus prédisposées au VIH et au Sida vu que le sperme de l'homme est porteur d'une haute concentration du virus auquel le vagin est réceptif par nature : il expose plus de peau à l'infection potentielle et il est facilement déchiré au cours de rapports sexuels violents ou forcés. Tel est aussi le cas lors de pratiques de 'dry sex', une habitude largement étendue en Afrique australe, à cause de la présomption que les hommes jouissent mieux de cette façon. Cette coutume est liée au fait que les femmes sont supposées être soumises au plaisir sexuel de l'homme et n'ont

rien à dire à propos de leur propre plaisir. Une autre pratique incroyable est celle du viol de filles et d'enfants de moins de 12 ans. C'est un phénomène lié à la croyance de 'pureté' et la recherche d'un traitement du Sida.

La VBG, le VIH et le Sida sont liés aussi vu que les femmes battues par leur mari ou leur compagnon ou celles dominées financièrement et affectivement par leur partenaire sont probablement plus prédisposées à l'infection que celles vivant dans un ménage non-violent. En Tanzanie, les femmes positives au VIH sont 2,5 fois plus prédisposées à être victimes de violence perpétrée par leur partenaire que les femmes non positives au VIH. Par ailleurs, les femmes paient un lourd tribut pour être les premières à connaître leur état de santé – engendrant la violence de leur partenaire. (*Oxfam Amérique 2005 : 8-9*)



pouvoir inégales entre femmes et hommes comme principale cause sous-jacente de la violence, une situation créée et favorisée par les stéréotypes de genre. Cette interprétation de la violence envers les femmes inclut, parallèlement à l'approche basée sur les droits, des changements dans la méthode de lutte contre la VBG ; l'aide et le conseil aux femmes et aux hommes victimes de la VBG (approche basée sur les besoins), mais aussi l'action et le travail axé sur la prévention de la VBG, l'adoption des changements des attitudes sexistes et discriminatoires, le comportement, les croyances religieuses et les idéologies justifiant ou acceptant la VBG, la législation, la jurisprudence et la manière dont la loi est appliquée, les hommes et les femmes doivent par ailleurs être encouragés à devenir des agents de changement recherchant la justice et ils doivent s'assurer que les auteurs des crimes changent ou soient punis. Il est important de se rendre compte que la stratégie STOP n'est pas indépendante ; c'est une ligne d'action, qui sera complétée par les deux autres stratégies que nous décrirons/expliciterons dans les paragraphes suivants.

*Il existe des formes de violence
Affectant non seulement le corps. Elles assassinent l'amour,
les plaisirs, et l'esprit. Elles détruisent
la vie individuelle et collective, non pas une seule
mais plusieurs fois
(Colombia, mural à Chiquinima, département de Tolima)²⁹*

2.3 La stratégie 2 : CEDER LA PLACE

'MOVE OVER' (céder la place) renvoie aux anciennes activités d'intégration et de moyens de création de l'espace institutionnel pour la réalisation des objectifs relatifs à la Justice de Genre. Pour Les Nations Unies, l'intégration c'est :

“le processus d'évaluation des conséquences pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris les lois, les politiques ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est une stratégie pour faire en sorte que les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes constituent une dimension intégrale de la conception, de l'exécution, du suivi et de l'évaluation de toutes les politiques et programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales de sorte que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que les inégalités ne soient pas perpétuées. Le but ultime est d'atteindre l'égalité de genre.”³⁰

Par conséquent, la stratégie 2 concerne aussi la distribution équitable des ressources (le contrôle et l'accès aux budgets, l'éducation, l'accès à la terre, au crédit etc.), du pouvoir (par exemple en s'assurant que les femmes occupent, au moins pour un tiers, des fonctions représentatives et ministérielles de haut niveau et pour que les minorités soient proportionnellement représentées) et de l'espace (une partie égale lors des prises de décisions).

Pour ON, ceci implique la continuation des efforts pour promouvoir l'intégration des problèmes touchant la Justice de Genre auprès des organisations partenaires ainsi que de leurs programmes ou projets, des dispositifs de l'Etat, au niveau des communautés et de la famille ainsi que des marchés. Il s'agit aussi de l'amélioration de la situation de la Justice de Genre au sein de sa propre organisation et de

²⁹ Salbi 2006:101.

³⁰ ECOSOC (1997/2).

chapeauter le genre dans les cinq Objectifs, les campagnes et les activités de lobby. Comme mentionné plus haut, des progrès importants relatifs à ce sujet ont déjà été faits. Les partenaires ont entrepris des actions pour reprendre les problèmes relatifs à la justice de genre au sein de leurs organisations et activités, et la *Campagne pour un Commerce équitable* a intégré avec succès des aspects importants de la Justice de Genre dans ses messages.³¹ De plus, aujourd'hui, de nombreuses personnes travaillant pour ON sont informées et sensibles à la Justice de Genre et disposent d'une grande volonté pour l'améliorer et la renforcer au sein de leurs activités. Ce sont des fondements importants pour des directives qui permettront "d'avoir de bons résultats lors de l'intégration du genre".

Un exemple des efforts d'intégration d'ON : chiffres relatifs aux objectifs de genre :

	Information basée sur les plans annuels				
	2001	2002	2003	2004	2005
% du total des organisations pour femmes	11 %*	11 %* (159 des 861 organisations essayant d'améliorer la position des femmes)	12 %* (et 60 CPS marquent >70% pour l'objectif 5)	55 CPS marquent >70 % pour l'objectif 5.	11 % décompte manuel effectué par le chercheur.
% des femmes directement bénéficiaires	60 %	54 %**	57 %**	58 %**	56 %

Note : CPS = Partenaires

* Indique le % du budget total et non pas le % des organisations.

** Basé sur les données du département de Qualité et de Contrôle (non pas sur les rapports annuels).

Source : Extrait de Sprenger 2006:16.

Il est de notoriété depuis toujours que l'intégration de genre est efficace à condition qu'elle se base sur les deux stratégies liées suivantes : la promotion spécifique des droits des femmes, incluant le soutien à l'organisation et au plaidoyer des droits des femmes ; et deuxièmement, les activités de chevauchement et d'intégration, en s'assurant que tout le monde et chaque activité fassent avancer l'égalité des sexes. Cette approche à double trajectoire implique qu'il faudrait être attentif à l'intégration institutionnelle de la justice de genre et au soutien spécifique des droits des femmes ainsi qu'au fait d'être contre la VBG attention (la stratégie STOP). Par le biais de la stratégie MOVE OVER, ON veut poursuivre ses efforts d'intégration de genre, la reliant à l'application des deux autres stratégies. Les trois, doivent se renforcer mutuellement et constituer un projet partagé pour faire la vraie différence dans la vie des personnes et réaliser les objectifs ambitieux tracés dans le Plan d'Exploitation 2007-2010.

2.4 La stratégie 3 : 'DIFFÉRENTS ET ENSEMBLE'

Les stratégies 'STOP IT' et 'MOVE OVER' (céder la place) sont toujours conceptuellement ancrées au sein de la position dépendante et subordonnée des femmes. Les femmes sont plus souvent victimes de la VBG exercée par les hommes qu'inversement ; c'est la raison pour laquelle il faudra prendre des mesures spéciales pour contrer ce phénomène. Par ailleurs, l'intégration est synonyme d'amélioration de la condition et de la position des femmes : les hommes doivent 'céder la place', pour que l'espace disponible aux femmes augmente. Bien que dans ces stratégies, les femmes ne soient pas considérées comme les seules victimes, l'accent n'est pas mis sur les femmes en tant que personnes décidant de leur destinée ou de celle de leurs communautés, de leur pays ou du monde. Cette position rend les femmes

³¹ Voir par exemple, Mukhopadhyay, 2006 et Oxfam International, 2004.

moins capables de se joindre aux alliés, car en réclamant leurs droits humains, elles semblent acquérir l'espace et les privilèges des hommes, devenant ainsi un ennemi et non pas un allié avec lequel des situations actuelles négatives et injustes peuvent se transformer en des situations positives et justes.

La troisième stratégie 'Ensemble et Différents' (different together) cherche à échanger cette option de gagnant-perdant pour une situation où tout le monde trouve son compte. C'est une stratégie transformative visant à changer les politiques et les pratiques patriarcales exclusives (au niveau mondial, régional, national et local) pour faciliter la transformation sociale de la société en tant que tout. L'objectif final consiste à transformer les valeurs, les croyances, les attitudes, les opinions et les pratiques en des *démocraties inclusives* au sein desquelles les identités des personnes sont respectées pour ce qu'elles sont, c'est-à-dire qu'elles n'ont pas besoin de correspondre à un idéal imposé et que l'intersection des identités est positivement appréciée. La notion de démocratie inclusive implique un nouveau contrat social démocratique, basé sur l'éthique des droits humains et sur la conviction que tous les citoyens du monde ont un rôle à jouer dans les efforts pour réaliser un monde meilleur au sein duquel les hommes et les femmes, les blancs et les noirs, les hétéros et les homosexuels, les malades et les personnes en bonne santé peuvent vivre et travailler sans être discriminés. Au sein d'une démocratie inclusive, les gens sont encouragés à édifier des communautés durables au niveau local, national, régional et mondial, où la participation et la diversité sont encouragées et où les structures de pouvoir sont transparentes, bénéficiant d'un système d'équilibre des pouvoirs.



La diversité allant de la discorde à la diversité inclusive

Le 27 avril 1994, les Sud africains fondaient une nation promettant de faire table rase de l'héritage de notre passé divisé afin de construire une meilleure vie pour tous. Cette promesse n'était pas faite à la légère. Des générations durant, des millions de personnes avaient été délibérément réduites à la pauvreté. Et pour se perpétuer, le système d'apartheid qui revendiquait être décrété d'en haut, a réussi à se maintenir uniquement par la force, nous privant tous – opprimés et oppresseurs, de notre humanité.

Pendant des décennies, nous nous sommes battus pour une société non raciale et non sexiste, et même avant d'accéder au pouvoir, lors des élections historiques de 1994, notre vision de la démocratie était définie entre-autres par le principe qu'aucune personne ou groupe de personnes ne serait soumis à l'oppression, à la domination ou à la discrimination pour des raisons de race, de genre, d'origine ethnique, de couleur ou de croyance.

Une fois le pouvoir gagné, nous avons décidé de considérer la diversité des couleurs et des langues, autrefois utilisées pour nous diviser, comme une source de puissance. Nous avons fait en sorte que les lois fondamentales de notre pays, notre Constitution et la Charte des Droits fondamentaux, encouragent l'unité et accordent une attention particulière aux droits sociaux et économiques. Notre sentier d'inclusion n'était pas nouveau et il n'avait pas été choisi à la hâte. Pendant des décennies, le Congrès national africain avait poussé à l'unité nationale, et même en pleine oppression, lorsqu'on risquait la prison et la mort pour interaction raciale, nous n'avons jamais abandonné notre but d'édifier une société basée sur l'amitié et l'humanité.

Aujourd'hui, bien que les lois n'encouragent plus les anciennes divisions, elles sont toujours visibles au sein de la vie sociale et économique, dans nos quartiers résidentiels, sur nos lieux de travail ainsi que dans l'inégalité croissante entre les riches et les pauvres.

Lorsque nous avons adopté le projet de transformer la société, un de nos cris de ralliement était la sécurité humaine 'freedom from want'. Notre objectif était de bannir la faim, l'analphabétisme et l'itinérance de s'assurer que chacun ait accès à la nourriture, à l'éducation et au logement. Nous avons considéré que la liberté était inséparable de la dignité et de l'égalité humaine. Maintenant que les fondations pour une vie meilleure ont été posées et que les travaux de construction ont démarré. Nous sommes conscients que notre liberté et nos droits n'auront tout leur sens que lorsque nous réussirons ensemble à vaincre les divisions et les inégalités de notre passé et à améliorer la vie de tous, celle des pauvres en particulier. Aujourd'hui, nous récoltons quelques fruits semés à la fin d'une famine Sud Africaine.

De nombreuses personnes de la communauté internationale, observant à distance comment notre société a défié les prédictions de catastrophes et de conflit sans fin, parlent de miracle. Pourtant, les personnes impliquées de près dans la transition savent que c'est le résultat d'une décision humaine.

Nelson Mandela,
Dans : PNUD 2004 : 43

En même temps, ceci implique qu'il faut revoir la théorie et la pratique démocratiques vu que la 'communauté' et les politiques des communautés pourraient constituer des illusions dangereuses supposant qu'un consensus est possible. Connolly introduit le concept de démocratie 'agonisante', qui se pose face à la difficile réalité de lutte inévitable, sans fin, prudente et respectueuse.

“Une pratique de démocratie... ...répondant à la relation problématique entre l'identité et la différence... Permettez-moi [dit-il] d'attribuer à cette politique imaginaire le terme de 'démocratie agonisante', une pratique affirmant l'incontournable identité à la vie, dérangeant le dogmatisme de l'identité, et soucieuse de la diversité changeante de la vie humaine face à la diversité dans la lutte et l'interdépendance de l'identité / la différence”.³²

³² Cité dans Cockburn 1998:215.

S'embarquer dans le projet d'établir des démocraties inclusives et antagonistes dans le monde d'aujourd'hui, implique pour ON d'adopter et de soutenir les *leaders transformatifs*, les agents du changement réel qui devront s'assurer de l'efficacité de leur capacité d'action relative à l'action contre la pauvreté et aux objectifs de développement. Etre un agent pour le changement c'est surmonter les effets de l'impuissance intériorisée ; de plus, il faudra modifier le pouvoir despotique en de nouvelles formes de pouvoir non despotique bénéficiant à la société en tant que tout. Il est important que tous les sujets de processus de changement aient la possibilité de lancer un défi aux structures de pouvoir oppressif et exclusif et de renforcer positivement la manière de penser, la pratique et l'efficacité de toute sorte d'agents de changement (Pearce 2006 : 15-16).

Les leaders du changement sont des hommes et des femmes de toutes couleurs, et croyances, de tout âge et orientation sexuelle ayant la capacité de transformer le pouvoir par le biais de stratégies imaginatives, politiques, et capables de faciliter réellement et de stimuler les solutions locales et de créer un environnement favorable. Ce type de leadership existe ou peut être développé dans chaque personne. Il s'agit de gens sachant comment écouter, partager leur pouvoir et créer le pouvoir pour les femmes ou d'autres personnes marginalisées. Il s'agit d'accepter aussi les différences et les contradictions au sein du mouvement des femmes, en étant réellement inclusif et en encourageant la participation de tous. Ceci nécessite une bonne communication et un respect profond des autres.³³ Un grand défi consiste à ce que les femmes acquièrent une place plus importante au cœur de ces débats et conflits. Peuvent-elles développer une vision et une pratique de leadership transformatif basées sur les valeurs, non-exclusives – et étendues aux hommes, aux jeunes et aux personnes d'origine différente avec des identités qui se croisent ?³⁴

Un aspect important de la troisième stratégie, c'est *le réseautage stratégique et le partenariat entre et avec différents mouvements sociaux*, les organisations de la société civile et les ONG, comme les mouvements des femmes, les droits humains ou les organisations écologiques, les agences (internationales) de coopération pour le développement, les institutions pour les migrants et les réfugiés ou les syndicats. Stratégique dans le sens que les liens étroits avec les acteurs clé axés sur différents secteurs d'activités de justice sociale ou économique, apportent un meilleur soutien au mouvement des femmes et fournissent de nouvelles opportunités pour faire avancer la Justice de Genre. La lutte pour la justice sociale implique que les différents acteurs et organisations travaillent ensemble pour la réalisation des objectifs partagés, tissant la Justice de Genre dans des cercles où le leadership est exercé de manière traditionnelle et patriarcale. Aller au-delà des limites de sa propre organisation ou mouvement, permet d'entrer en contact avec un large éventail de réseaux de justice sociale ; ainsi, il sera plus facile de fixer les ordres du jour et d'influencer et de modeler les priorités. Ceci concorde avec l'objectif d'OI de renforcer les organisations pour femmes en trouvant de nouveaux moyens pour réaliser des connexions entre les niveaux, les secteurs et les personnes, mettant en contact les différents mouvements sociaux et en créant des liens entre ce qui se passe au niveau local, national dans son propre continent et à l'échelle mondiale.

“Les alliances incroyables, les coalitions et les efforts conjoints de la société civile ...doivent être intensifiés et renforcés. Pour agir de manière efficace, nous devons nous concentrer sur les accords existant entre les différentes

³³ Antrobus (2004:166) définit le leadership transformationnel en tant que “leadership féministe passionné de justice, d'un engagement pour changer les choses, en commençant par soi-même”.

³⁴ Sources: Le rapport sur la réunion d'experts relative au Leadership Transformationnel. Le 23 février 2006, KIT, Amsterdam, Oxfam Novib, Borren 2005 et 2006.

organisations de la société civile oeuvrant pour une planète juste, sûre et équitable et accepter respectueusement de ne pas être d'accord sur les points les plus sensibles de différences stratégiques, tactiques voire idéologiques.”
Kumi Naidoo, secrétaire général, CIVICUS.

3 La mise en application de la politique de Justice de Genre

Le Renforcement de la Société civile, la Réduction directe de la pauvreté et le Plaidoyer politique

3.1 La stratégie STOP

Pour ON, cette stratégie implique un soutien explicite aux organisations de droits des femmes et – aux mouvements mondiaux, avec pour objectif de contrecarrer les effets secondaires négatifs d'intégration de genre déjà mentionnés, l'un d'eux étant une réduction considérable du soutien à ces organisations, sapant de la sorte sa propre base de soutien, cruciale à la réalisation de l'objectif.³⁵ Ceci n'entraîne pas un renvoi de l'approche des Femmes dans le Développement (Women in Development, WID), axée sur les femmes à partir d'une meilleure efficacité des projets de développement. Elle n'implique pas non plus uniquement le renforcement du pouvoir des femmes et la promotion du leadership féminin. Les organisations avec lesquelles il faudra travailler à partir de cette stratégie, sont les organisations progressistes, les réseaux ou les mouvements ouvertement axés sur les droits sexuels et de reproduction ainsi que sur la VBG. Il peut s'agir d'organisations pour les femmes et dirigées par des femmes uniquement, mais aussi d'organisations mixtes avec une VBG spécifique ou des programmes de droits sexuels impliquant les hommes dans leurs groupes cibles. Il existe aussi des organisations pour hommes oeuvrant pour la prévention et l'élimination de la VBG ainsi que pour le changement des identités masculines à partir d'une perspective basée sur les droits des femmes. L'Objectif 5 ne devrait pas non plus fermer ses portes à ces organisations. Les activités de ces organisations doivent se concentrer clairement sur un ou plusieurs éléments suivants :

- la prévention de la VBG ;
- le soutien des personnes victimes de la VBG ;
- le lobby et les activités de campagnes pour les changements (internationaux, nationaux, locaux) des législations ou des lois coutumières relatives aux droits sexuels et de reproduction ainsi qu'à la VBG ;
- la sensibilisation des juges, des avocats, des leaders religieux, de la police, des militaires et d'autres personnes responsables de l'application de la loi.
- la sensibilisation et le renforcement du pouvoir des hommes et des femmes marginalisés afin de les placer dans la position de réclamer leurs droits.

La VBG ou les programmes pour femmes au sein d'organisations pour les minorités ethniques ou indigènes méritent une attention spéciale vu que le croisement des identités des femmes et des personnes à orientation sexuelle différente les placent souvent dans une position extrêmement délicate.

Une première activité des différents bureaux d'ON consisterait à réaliser *un appel de propositions de projet fortement axé sur un ou plusieurs des 5 points mentionnés ci-dessus*, dans les pays où les gains antérieurs sont l'objet de critiques virulentes et

³⁵ Clark 2006.

où le CEDAW et la Déclaration sur l'Élimination de la Violence envers les Femmes ont été ratifiés.³⁶ Une seconde étape consisterait à *répertorier et à consulter les organisations, les mouvements et les réseaux* observant les mêmes critères, et dont l'objectif consiste à identifier des nouvelles organisations intéressantes et innovatrices et à obtenir une meilleure vue d'ensemble du travail ou des activités auxquelles aspire une organisation (s'activent-elles pour la VBG ou pour les droits sexuels et de reproduction ?). Cette manière de répertorier devra accorder une attention aux contextes culturels distincts dans une région ou un pays ainsi qu'aux différents niveaux d'action des organisations.

La répartition pourrait aider à surmonter les points faibles des organisations pour les droits des femmes et du mouvement mondial des femmes, indiqués lors de la conférence AWID/Hivos intitulée 'Women's Rights – Unfinished Business: What should International NGOs be doing?' (les droits des femmes – activités non terminées : que devraient entreprendre les ONG internationales ?)³⁷ Ici, l'accent était mis sur l'absence de rapports entre les organisations et les groupes actifs au niveau des populations ou au niveau local avec les organisations régionales et (inter)nationales.³⁸ De plus, on indiquait que les donateurs et les institutions de financement (pour femmes) soutiennent principalement les organisations plus importantes pour les droits des femmes, actives et exerçant un lobby à un niveau (inter)national. Il est cependant important d'indiquer que les conventions internationales et les lois nationales soutenant les femmes seront appliquées uniquement s'il existe une base de soutien actif des organisations locales promouvant l'exécution des droits récemment acquis. Ainsi, la répartition permettra *la connexion stratégique de groupes et de mouvements à différents niveaux pour renforcer leurs activités mutuelles*.

Une autre conclusion du rapport AWID sur le flux de fonds pour les organisations des droits des femmes, est que les subventions pour les causes féminines sont généralement modiques et versées à des ONG capables de gérer uniquement des montants annuels de 50 000 à 100 000 \$USA par an. D'importants montants sont versés aux organisations plus importantes, oeuvrant en général à un niveau plus mondial ou plus international. Ainsi, une partie importante des activités des droits des femmes et de justice de genre est gérée par de petites organisations sous-financées où les fonds constituent un problème de taille. On pourrait conclure que les donateurs internationaux et leurs partenaires de financement *devraient fournir un soutien financier plus important aux groupes de femmes et aux leaders féminins bénéficiant d'un pouvoir de mobilisation auprès des femmes sur le terrain* en tant qu'agents actifs pour le changement.³⁹ Dans ce sens, *le renforcement des capacités dans la collecte de fonds* prend aussi de l'importance, faisant prendre conscience aux gens des nouvelles modalités d'aide et facilitant l'accès des partenaires à certains fonds qu'ils n'auraient pas pu trouver facilement (par exemple l'OCDE).

ON a décidé d'adopter des changements de comportement et d'attitudes tolérant la VBG, *en renforçant la campagne intitulée WE CAN end all Violence against Women (NOUS POUVONS mettre fin à la violence perpétrée envers les femmes)*.⁴⁰ Les bureaux pouvaient d'abord *examiner avec les partenaires, existants ou nouveaux, les possibilités de travailler pour cette campagne (une série de consultations)*. Il est important de lier les activités de la campagne avec des activités de programmes

³⁶ Avec un accent spécial sur les pays très réservés par rapport au CEDAW.

³⁷ Elle s'est tenue les 15-17 novembre 2006 à Amsterdam.

³⁸ Voir aussi Orock 2007.

³⁹ Voir aussi OI SP 2001-2004:44 et le PE d'ON, 2007-2010:30. Hivos applique déjà cette stratégie.

⁴⁰ La campagne NOUS POUVONS a d'abord été discutée et démarrée par Oxfam Grande Bretagne en Asie. Elle est menée en ce moment au Bangladesh, en Inde, au Sri Lanka, au Népal, au Pakistan et en Afghanistan ; elle est réalisée par le biais d'une alliance d'ONG ancrées au sein des communautés.

existants des ONG, des organisations de la société civile (OSC), *en particulier les organisations ou les mouvements pour femmes*, à cause de l'expertise, des connaissances et de l'expérience de ces derniers avec les problèmes liés à la VBG et parce qu'ils sont conscients des spécificités culturelles sensibles. C'est presque une condition nécessaire pour le succès de la campagne, car c'est la seule manière de forger des liens et de créer des connexions avec les problèmes actuels (par exemple, FGM en Somalie ou la VGB dans des situations de conflit).

A long terme, l'idée consiste à connecter la campagne *NOUS POUVONS mettre fin à la violence perpétrée envers les femmes* avec d'autres campagnes et programmes, par exemple avec le GCAP et les campagnes pour un Commerce équitable ainsi qu'avec des événements et des happenings locaux, nationaux, continentaux et mondiaux. L'idée est d'étendre la campagne *NOUS POUVONS mettre fin à la violence perpétrée envers les femmes* à une campagne intitulée *Nous Pouvons édifier les démocraties inclusives*, sur une base solide des organisations locales et en établissant des liens entre différents mouvements sociaux.⁴¹ Une fois de plus, l'accent est mis sur le lien nécessaire avec les organisations ou les mouvements pour femmes, car les leçons apprises des campagnes GCAP nous apprennent que les ordres du jour concernant les femmes doivent être inclus dès le début et que la Justice de Genre doit être intégrée aux stratégies de campagnes, aux objectifs, à l'adhésion et à la mobilisation : "L'articulation insuffisante des sujets de plaidoyer relatifs à la Justice de Genre résulte souvent en des renforcements de coalitions sous-exploitées avec les défenseurs des droits des femmes" (Reisen et al. 2006:55).



⁴¹ Par exemple les Forums sociaux mondiaux (le PE d'ON 2007-2010:12+30).

La coopération et la consultation sont nécessaires entre les bureaux régionaux, MSS et le lobby, Linkis et les partenaires pour l'élargissement de la campagne NOUS POUVONS. Un plan coordonné devrait être développé.

En bref, en 2010, ON soutiendra de nouveaux partenaires avec des projets innovateurs, des programmes sur la VBG et les droits sexuels et de reproduction. Des ensembles d'organisations opéreront et collaboreront de manière stratégique à ces sujets, ils seront liés et apprendront ensemble, échangeant les meilleures pratiques par le biais du *projet KIC*.⁴² Le portefeuille du partenaire représentera aussi un nombre plus important d'organisations ou de groupes plus petits pour femmes ou hommes avec un accent sur la VBG, et leurs capacités de collectes de fonds efficaces seront augmentées. Par ailleurs, la campagne *NOUS POUVONS mettre fin à la violence perpétrée envers les femmes* est réalisée en Europe, en Afrique et en Amérique latine, ainsi qu'en Asie où elle a démarré. Tout ceci nécessite une collaboration stratégique interne au sein d'ON (différents bureaux, partenaires, MSS, Linkis et Popmob) et avec OI.

3.2 La stratégie 'CÉDER LA PLACE'

3.2.1 Oxfam Novib au niveau interne

Comme mentionné ci-dessus, il faudra poursuivre et renforcer les efforts d'intégration de genre au niveau institutionnel d'ON. Pour ce qui est du recrutement et de la sélection du personnel, le Plan d'Exploitation a fixé l'objectif que vers la fin de 2010 un cinquième du personnel devra représenter la diversité ethnique et culturelle des Pays-Bas⁴³ ainsi que l'orientation internationale d'ON, que les hommes et les femmes seront engagés chez ON sur une moyenne maintenue à un tiers d'hommes et deux tiers de femmes, et une répartition 50/50 pour les fonctions de management (PE 2007-2010 : 101).

Il est possible de travailler à ON selon des horaires de travail flexibles, et des facilités pour allaiter les bébés sont disponibles. De plus, une politique sur le harcèlement sexuel, la grossesse, les congés de maternité et de paternité ainsi que la possibilité de s'occuper des membres de la famille malades ou âgés a été mise en place. Toutefois, il ressort de l'audit sur le Genre et la Diversité appliqué à ON en 2000, que la culture organisationnelle d'ON ne favorise pas toujours la diversité et l'égalité des sexes. La politique du personnel et la culture organisationnelle peuvent être améliorées pour ce qui est de la compréhension des différences et des opportunités égales relatives à l'épanouissement et à la promotion de tous les employés.⁴⁴

La Politique de Diversité d'ON, date de 2002. Elle énonce que si ON souhaite augmenter la valeur ajoutée potentielle d'une force de travail multiculturelle socialement variée, il faudra donner la priorité au recrutement de personnes handicapées et de personnel international. Ce dernier groupe, est nécessaire car nous avons besoin de personnes parlant la langue maternelle des différentes

⁴² *KIC (Knowledge Infrastructure with and between Counterparts, l'infrastructure des connaissances avec et pour les partenaires) vise à améliorer les performances en termes de qualité, d'efficacité et d'effectivité des activités des partenaires en facilitant l'échange actif des connaissances.*

⁴³ *Il s'agit du groupe ZMV, indiquant Zwart (pour noir), Migrant et Vluchteling (Réfugié). Les féministes ZMV ont introduit cette notion vers la fin des années 1980. Elle couvre différents groupes et distingue les différentes origines des nouveaux venus aux Pays-Bas, elle inclut par ailleurs les personnes qui y vivent depuis longtemps, mais qui sont aujourd'hui encore sujets de discrimination ou de favoritisme. Le terme 'noir' ne réfère pas à la couleur de la peau, il est utilisé pour désigner la couleur politique et surtout, pour insister qu'il faut beaucoup de temps pour modifier les interprétations et les opinions liées aux différences qui existent entre les gens.*

⁴⁴ *Voir Verboom 2002. Depuis le 1-1-2007, l'organisation ne fournit plus un service de garderie aux enfants vu que l'Etat néerlandais prétend s'en charger.*

organisations partenaires auxquelles ON est associée, cela nous permettra par ailleurs de comprendre leur contexte socioculturel. Un autre élément pour le recrutement de nouveau personnel consiste à prendre en considération la sensibilité relative à la Justice de Genre des hommes comme des femmes, qui devrait avoir une influence décisive sur l'engagement ou non de ladite personne. Dans le but de réaliser les objectifs fixés, *un environnement favorable sera réalisé à travers une amélioration des connaissances des responsables du service de ressources humaines et des conseillers confidentiels, concernant les droits des femmes et des personnes ZMV*. De plus, il est temps de *recommencer l'Audit de Genre et de Diversité, un investissement sur le renforcement interne des capacités réalisé il y a quelques années et de mettre à jour la Politique de Diversité d'ON*.

Il reste important de poursuivre la *nomination d'experts de genre spécifiques* au sein de l'organisation pour promouvoir explicitement et faciliter la mise à jour, la formulation, l'exécution, le suivi et l'évaluation de la Politique de Justice de Genre. En ce moment, ON compte environ un ensemble de 20 points de focalisation sur le Genre et la Diversité (GeDi) utilisés dans les différents départements ainsi que des personnes occupant des positions de management bénéficiant d'une expertise relative au genre. Toutefois, le GeDi pourra réussir et être responsable à condition de bénéficier *d'un statut officiel et d'une spécification de travail transparente incluant le temps, les ressources, la crédibilité et l'espace pour promouvoir l'exécution de la politique de Justice de Genre*. De plus, du temps et des fonds sont nécessaires pour *acquérir et partager les connaissances*. Le management joue ici un rôle. Impliqué dans la Justice de Genre, il devra prendre les responsabilités, assurer le temps, les capacités et les fonds pour permettre au GeDi de réaliser son travail relatif à la Justice de Genre et de participer aux ateliers, aux tribunes de rencontres, aux séminaires et aux conférences.

Une autre tâche liée à l'intégration de genre est *le renforcement des capacités relatives à la Justice de Genre et à la diversité* de tout le personnel ayant exprimé le besoin de formation et de programmes de développement individuels, par exemple lors du recours à des obligations internationales et nationales sur l'égalité de genre et les droits des femmes dans les activités de campagne et de lobby. Par ailleurs, la question a été posée sur la manière de traiter des questions politiquement et culturellement sensibles dans les pays partenaires.⁴⁵ Des possibilités devront être créées pour les Responsables de programmes, les lobbyistes et les militants *pour leur permettre d'échanger les meilleures pratiques* lorsqu'ils traitent avec des partenaires non sensibles au genre et à propos de sujets apparemment neutres au genre. Le *projet KIC* devra jouer un rôle à cet égard, rapprochant les responsables de programme d'Oxfam Novib, les lobbyistes, les militants et les partenaires, pour augmenter la compréhension de la conceptualisation et des stratégies, dans des secteurs spécifiques des campagnes par exemple.

Ces mesures impliquent que vers 2010, la culture organisationnelle d'ON relative aux femmes et aux personnes ZMV aura été améliorée, c'est-à-dire que leurs droits spécifiques seront utilisés de manière naturelle. Le personnel est aussi plus conscient des problèmes sujets de genre et de diversité et saura mieux comment gérer le cadre multiculturel représenté par ON. Le niveau des connaissances de tout le personnel relatif à la Justice de Genre sera amélioré et se reflétera de manière efficace dans les portefeuilles des partenaires, les propositions de projets, les campagnes et les activités de lobby. Les GeDi disposeront de plus d'espace et de possibilités pour

⁴⁵ *Sur la sexualité par exemple lorsque des questions relatives au VIH, au sida et à la Justice de Genre sont posées dans des pays / communautés musulmanes. Voir aussi Reisen et al. 2006.*

renforcer l'approche de Justice de Genre dans leurs bureaux. Le portail KIC reflète lui aussi des pratiques et des acquis sur les meilleures façons de promouvoir la Justice de Genre dans les différents secteurs de travail.

3.2.2 L'intégration de genre figure dans les cinq objectifs, auprès de tous les partenaires ... et de leurs activités.

Les activités d'ON pour améliorer la position et la condition des femmes, des personnes LGTBI, des groupes ethniques et des handicapés seront reflétées dans les quatre autres droits de base d'ON. Sensibiliser les activités de micro-finance et de sécurité alimentaire à la justice de genre et à la diversité, élaborer des accords commerciaux favorables à la situation économique et culturelle spécifique de chaque groupe, promouvoir la fourniture de services de base de qualité et adéquats au niveau du genre ou au niveau culturel, être attentif, lors de catastrophes ou de conflits, à la situation spécifique, aux besoins et aux capacités des femmes, des enfants et des personnes culturellement différentes et promouvoir leur citoyenneté active ; la réalisation de ces droits est nécessaire pour atteindre l'objectif fixé par ON pour 2010, à savoir que 70 % des femmes en seront bénéficiaires. C'est la raison pour laquelle l'intégration de l'approche de la Justice de Genre devra être renforcée dans les points suivants :

Objectif 1

- Triple Jump
- Partenaires (de campagne)
- Négociations OMC
- Campagne Stop EPA
- Le lobby pour la Responsabilité Sociale commune

Objectif 2

- G-CAP
- Partenaires (de campagne)
- Secteurs de santé
- Lobby

Objectif 3

- La campagne pour le Contrôle des armes
- Les personnes développant les campagnes pour la paix
- Les partenaires
- Les militaires, la police
- Les activités de lobby

Objectif 4

- le judiciaire
- les partenaires
- les activités de lobby

Certaines initiatives pour réaliser ces activités de manière nouvelle et créative ont été démarrées, comme le fonds d'innovation pour les propositions de projets combinant l'éducation, la VBG, le VIH et le Sida. Par ailleurs, les bureaux de la Corne de l'Afrique et de l'Afrique occidentale accordent des subventions spéciales aux partenaires souhaitant promouvoir des initiatives de leadership féminin ou de droits des femmes.

Prochainement, une *étude de base relative au genre* sera démarrée pour évaluer les opportunités et les obstacles pour augmenter le nombre de femmes directement bénéficiaires en tant qu'importants acteurs de changement pour des programmes et des projets relatifs à l'Objectif 1 des partenaires. La décision de commencer par l'Objectif 1 pour partenaires était faite vu que le gros des fonds d'ON est acheminé vers ce secteur (moyens d'existence durables, micro-finance, commerce), quoique, c'est précisément dans ce secteur, que l'approche de justice de genre est faible. Si nous étudions et trouvons des possibilités pour améliorer ceci, le nombre de femmes touchées par le biais de programmes et d'activités de l'Objectif 1 des partenaires d'ON augmentera de manière significative. Les autres objectifs liés à l'étude de base relative au genre sont les suivants :

- 1 Une révision de l'application de l'outil d'ON Gender Traffic Light (GTL) pour (un nombre sélectionné de) partenaires de l'Objectif 1 ayant obtenu rouge ou orange & l'action conséquente entreprise par ON ou par le partenaire pour adresser ce risque identifié.
- 2 Identifier 'l'intervention' ou 'les points d'entrée' qui rendraient les partenaires ayant marqué 'Rouge/orange' pour l'Objectif 1 plus sensible/réceptif au Genre.
- 3 Revoir le GTL.

Ce dernier point est nécessaire vu que *le GTL date d'il y a neuf ans et qu'une mise à jour est nécessaire*. Il faudra l'accorder avec la nouvelles politique de Justice de Genre ; par ailleurs, l'attention devra à nouveau être accordée à son exécution par les responsables de programmes, ayant exprimé leur difficulté d'appliquer le même outil à différents types d'organisations (ONG, réseaux, partenaires de campagnes), ils estiment par ailleurs que l'outil est susceptible à des interprétations multiples et variées.⁴⁶ On propose de plus d'appliquer l'outil au début d'un nouveau processus d'évaluation.

Pour améliorer l'intégration de la Justice de Genre au niveau institutionnel des partenaires, *les pilotes seront réalisés lors de l'exécution de l'outil des neuf boîtes à outils*. Au cours des dernières années, cet outil a été appliqué au Gender en Route Project d'ON (1996-2000) dont l'évaluation était positive.⁴⁷ Il semble intéressant d'utiliser la version améliorée et élargie de l'outil (douze boîtes, l'inclusion du VIH et du Sida) avec quelques partenaires sélectionnés et stratégiques intéressés par cette activité. L'outil des douze boîtes comprend une solide composante de renforcement des capacités.

Nous arrivons ainsi à une autre tâche qu'il faudra réaliser dans le cadre de la stratégie 'céder la place', à savoir : *faciliter les processus de renforcement des capacités au sein de la Justice de Genre des partenaires et des conseillers*, par exemple, pour ce qui est du changement organisationnel et de l'intégration du genre et de la diversité dans la micro-finance, l'aide d'urgence, les droits humains et les activités de moyens d'existence durables ainsi que les campagnes. ON devra recourir à une approche active *pour accroître la capacité des partenaires internationaux relative à la Justice de Genre*, vu que leur expertise spécifique sur ce sujet, relative à la justice économique et au plaidoyer commercial est limitée. Une attention particulière sera accordée à la possibilité des organisations pour femmes de mobiliser leurs consœurs dans les activités politiques et de soutenir le leadership féminin. Le *projet KIC* pourrait être utilisé pour augmenter la capacité des partenaires relative à la justice de genre et au plaidoyer.

Quant aux campagnes, la Justice de Genre est parfois perçue comme un dérivatif et non pas comme noyau des sujets principaux. Néanmoins, l'inclusion de la Justice de Genre en tant qu'élément central de quelques sujets de campagne pourrait être amélioré, en particulier, lorsque les données sont disponibles ; par exemple celles relatives à l'impact de la libéralisation du commerce sur les femmes qui se trouvent dans des situations économiques vulnérables, en particulier dans le secteur agricole. Pour cette raison, *il est nécessaire de poursuivre des études pilotes et de collecter des données réparties sur le sexe*, en collaboration avec les partenaires et le secteur de la société. Un autre point à mentionner est qu'actuellement, aucun outil n'est appliqué pour faire en sorte que la justice de genre soit explicitement incluse dans la conception des stratégies de campagnes et de plaidoyer. Une *première*

⁴⁶ De petites évaluations ont été réalisées auprès des bureaux LAC et ZA afin de vérifier la manière de mise en application de l'outil.

⁴⁷ Voir Brouwers 2001 et Mukhopadhyay 2006.

étape consisterait à mettre en application la version révisée du GTL tout au début des processus d'évaluation et de la conception des campagnes. Par ailleurs, les évaluations d'impact devront être axées sur la Justice de Genre, en utilisant les données réparties sur le sexe ainsi que différents indicateurs, incluant parfois le nombre de femmes, bénéficiaires directes, et parfois, des approches de politique spécifique visant la Justice de Genre par le biais d'autres groupes cibles (dans ce cas, les femmes deviennent des bénéficiaires indirects). Un impact plus important pourrait être réalisé si les demandes des campagnes étaient encadrées dans le contexte des obligations internationales relatives à la Justice de Genre et à l'éradication de la pauvreté, comme dans CEDAW, la Plate-forme d'Action de Pékin et les Objectifs du Millénaire.⁴⁸

Il ressort de ces activités, qu'en 2010, ON disposera d'outils adéquats et révisés pour contrôler le suivi et l'exécution de la politique de Justice de Genre. Les responsables de programmes savent comment appliquer ces outils et les partenaires auront amélioré leurs activités relatives aux problèmes de Justice de Genre, ceci sera entre autre visible dans la croissance significative du nombre de bénéficiaires femmes et aussi dans les cas (les pratiques du portail KIC) et les évaluations proposant des indicateurs sur le changement des attitudes, du comportement, des chiffres VGB et de l'amélioration de la position économique et politique des femmes. Les partenaires disposeront de bonnes politiques de Justice de Genre et les campagnes reflèteront la Justice de Genre dans leurs conceptions et leurs stratégies.

Répertoire les organisations

L'identification des alliés, des partenaires stratégiques et des leaders transformatifs sera plus facile lorsque les responsables de programmes utiliseront 'le cube de pouvoir' pour répertorier les organisations. Cet outil d'analyse de pouvoir était développé par John Gaventa (2005:6-9). Il distingue trois dimensions. *La première dimension* comprend trois espaces : 1. 'les espaces clos' au sein desquels les décisions sont prises 'dans les coulisses' sans la participation des personnes, 2. 'les espaces invités' où les efforts sont faits pour passionner et inviter les gens à être consultés et 3. 'les espaces revendiqués ou créés' où les moins puissants (les mouvements sociaux, les associations de communautés ou les personnes) se retrouvent pour débattre, discuter et résister, à l'extérieur des arènes de politique institutionnalisée. *La seconde dimension* est le niveau où les trois espaces sont ancrés d'après le contexte : les niveaux mondial, national et local (la région, le village et le quartier, les espaces privés et intimes). *La troisième dimension* est la forme de pouvoir dans l'espace : le *pouvoir visible*, formel, que l'on peut observer et le *pouvoir formel* (les règles, les structures,

les autorités, les institutions et les procédures de prises de décision). *Le pouvoir caché* est la manière dont les personnes puissantes et les institutions maintiennent leur influence en contrôlant ceux invités dans l'arène de prise de décision et les problèmes qui figureront à l'ordre du jour ; pour terminer, *le pouvoir invisible* donnant forme aux 'limites psychologiques et idéologiques de participation'.

L'analyse de pouvoir dans les trois dimensions du cube de pouvoir aidera à comprendre les problèmes de Justice de Genre dans les différents secteurs de travail des 5 Objectifs d'ON et d'OI. Elle procurera des indications sur le type de pouvoir qu'il faudra transformer ; où, à quel niveau et avec qui devons-nous édifier une conscience discursive pour changer les mécanismes d'exclusion, de discrimination envers les femmes, les filles et d'autres personnes et groupes marginalisés. Une telle analyse produira l'information nécessaire pour éviter la confirmation tacite des normes prévalentes, des relations et des structures qui ont créé et qui maintiennent un ordre social injuste.

⁴⁸ Voir Reisen et al. 2006.

3.3 La stratégie ENSEMBLE ET DIFFÉRENTS

Répertorier les organisations et les mouvements actifs pour la VBG, mentionnés dans le chapitre de la stratégie STOP, permet simultanément *d'identifier les leaders (femmes)* voulant s'allier et embarquer dans le projet d'édification de la démocratie inclusive. *Il est important d'adopter et de promouvoir l'espace* pour leur permettre de se retrouver et de travailler seules à leurs ordres du jour indépendants. Ceci inclura *l'édification des alliances stratégiques avec les ONG et les CSO⁴⁹, différentes des organisations pour femmes, incluant des organisations ethniques et/ou de minorités,* qui seraient bien équipées pour lancer un défi aux pratiques culturelles et aux abus oppressifs, structurels et profondément ancrés. Le résultat de ces activités donnera des organisations (des groupes d'organisations) renforcées luttant contre la VBG à l'aide d'un réseau spécialisé dont les dynamiques atteignent les partenaires opérant dans le cadre des quatre autres droits de base/objectifs d'ON, contribuant ainsi de manière qualitative à la réalisation de 70 % de l'objectif visant la Justice de Genre.

Les liens et apprentissages entre les organisations pour femmes et les mouvements ainsi que les CSO ou les ONG avec les centres de formation existants devraient être fortement promus, surtout ceux basés au Sud. En particulier, les thèmes de leadership, de savoir-faire de gestion, de masculinité, de diversité ethnique et de sujets LGTBI constituent des sujets d'intérêt spécifique. Il faudra aussi identifier



⁴⁹ CSO: un group local et organisé pour la coopération au développement.

les liens et apprentissages relatifs aux bonnes pratiques de Justice de Genre avec d'autres donateurs, comme Oxfam International, Eurostep et les organisations de cofinancement aux Pays-Bas (Hivos, DSI-ER, ICCO et Cordaid).

Le pouvoir des campagnes de plaidoyer relatives à la Justice de Genre sera avantageux lorsqu'il sera relié aux *organisations et lorsque les dimensions local-à-mondial d'ON seront plus souvent intégralement utilisées*. Pour le moment, les activités de partenaires spécifiques, qui ont inclus une approche de Justice de Genre significative, ne sont pas utilisées de manière adéquate lors d'activités de coopération de campagnes. Les campagnes de plaidoyer devraient, là où c'est possible, "être entreprises en coalition avec des partenaires axés sur la Justice de Genre au sein de ce secteur particulier de campagne, afin d'augmenter l'efficacité de la campagne à travers les points suivants : (i) étendre les secteurs des campagnes, (ii) élargir la portée du plaidoyer et la mobilisation du public, et (iii) stimuler les femmes pour la mobilisation politique (tant aux Pays-Bas, que dans les pays en voie de développement ainsi qu'au niveau international" (Reisen 2006:57).

Ces actions signifient qu'en 2010, ON sera alliée à un groupe identifié de leaders renforcés et transformatifs occupant des positions au sein d'organisations partenaires, de CSO, d'ONG(I), de gouvernements, du secteur de la société, des mouvements ethniques, etc. Ils luttent pour la cause de la Justice de Genre et des démocraties inclusives et jouent un rôle actif en reliant des activités réalisées à différents niveaux. Les campagnes reflètent aussi ces connexions et ces niveaux. Les programmes de liens et d'apprentissage entre ces organisations sont exécutés et présentés sur le portail KIC.

Les termes 'Transformation' et 'changement' pourraient prêter à confusion. Le premier semble insinuer le changement profond et significatif. Ce qui n'exclut pas la possibilité que 'changement' peut être profond et significatif ; tel n'est cependant pas nécessairement le cas pour 'transformation'.

Dans : Mukhopadhyay et al. 2006 : 13.

Bibliographie

Antrobus, Peggy

2004 *The Global Women's Movement. Origins, Issues and Strategies*. London-New York, Zed Books.

AWID

2004 *Intersectionality: a tool for Gender and Economic Justice*. Facts and Issues No. 9.

Borren, Sylvia

2005 Les besoins pour une Vision et une Stratégie Transformatrice. Discours à New York.

2006 Document de contexte: 'Transformative Leadership.'

Braidotti et al.

1995 *Women, the Environment and Sustainable Development. Towards a theoretical Synthesis*. London Zed Books Ltd. et INSTRAW.

Brouwers, Ria en coopération avec Donny Meertens

2001 *Gender en Route. Evaluation of the Gender Route Project Novib. Evaluation Study*.

Carpenter, R. Charli

2006 Identifier la Violence Basée sur les Sexes perpétrée envers les civils, les hommes et les garçons dans des situations de conflit. In: *Security Dialogue*, Vol. 37, No. 1 pp. 83-103. Oslo : Institut International de Recherche pour la Paix.

Clark Cindy, Ellen Sprenger, Lisa Veneklasen

2006 *Where is the Money for women's rights? Assessing resources and the role of donors in the promotion of women's rights and the support of women's organizations*. Toronto : Association pour les droits des femmes en Développement (AWID).

Cockburn, Cynthia

1998 *The space between us*. London : Zedbooks.

Cunningham, Myrna

2006 La vision des femmes indigènes sur un féminisme inclusif. In: *Development 49 (1). Women's rights and Development*. Société pour le développement international SID, pages 55-59

Deere, Carmen Diana et Magdalena León

2002 'En defensa de la comunidad: luchas étnicas y de género en torno a los derechos individuales y colectivos a la tierra.' *Género, propiedad y empoderamiento: tierra, Estado y mercado en América Latina*. México D.F. y Quito: Universidad Autónoma de México y FLACSO, 2^e édition, pages 283-325.

Derbyshire, Helen

2002 Manuel de genre : un guide pratique pour les décideurs politiques et les praticiens du développement. Département pour le développement international (DFID) : Service de développement social.

Galenkamp, Marlies

1993 *Individualism versus Collectivism. The Concept of Collective Rights*. Thèse, Rotterdam.

Gaventa, J.

2005 *Reflections on the Uses of the 'Power Cube'. Approach for Analyzing the Spaces, Places and Dynamics of Civil Society Participation and Engagement*. Préparé pour l'évaluation néerlandaise CFA 'Evaluation de la participation de la société civile ; mimeo.

- Hernandez Castillo, R. Aida
 2002 National Law and Indigenous Customary Law: The struggle for justice of indigenous women in Chiapas, Mexico. In: Molyneux, Maxine and Shahra Razavi eds. *Gender Justice, Development, and Rights*. Oxford: Oxford University press et UNRISD, pages 384-413.
- Hoogte, Liesbeth van der et Koos Kingma
 2004 Promoting Cultural Diversity and the Rights of women: the dilemmas of 'intersectionality' for development organisations. In: *Gender & Development* Volume 12, Numéro 1, pages 47-56.
- ICFTU
 2005 *Getting Globalization to Work for Women*. Confédération internationale des syndicats libres.
- Organisation internationale du travail (OIT) – ONU
 2007 *Global employment trends for women*.
- Moser O.N.
 1993 *Gender Planning and Development. Theory, Practice and Training*. Londres : Routledge
- Mukhopadhyay, Maitree, G. Steenhouwer et F. Wong
 2006 *Politics of the Possible. Gender mainstreaming and organisational change: experiences from the field*. Oxford : Oxfam Publishing.
- Novib
 1996 *Werk in Uitvoering: Novib's beleid en praktijk op het gebied van Gender en Ontwikkeling (1997-2000)* La Haye.
 1997 *More Power, Less Poverty. Novib's gender and development policy until 2001*. La Haye.
- Nugteren, Marianne
 2001 *Aiming Gender. Evaluatie van het Novib Genderbeleid 1995-2000. Rapport final*. EOS Consult.
- Oakley, A.
 1972 *Sex, Gender and Society*, Londres : Temple Smith.
- Okin, Susan Moller
 1999 *Is Multiculturalism Bad for Women?* Princeton : Princeton University Press.
- Oosterhoff, P. and Zwanikken, P.
 2004 Sexual torture of men in Croatia and other Conflict situations: an open secret. In: *Reproductive Health Matters* 12(23), pages 68-77, KIT.
- Orock, Rogers Tabe Egbe
 2007 Gender equality – whose agenda? Observations from Cameroon. In: *Development in Practice*, Volume 17, Number 1, pages 93-97.
- Ostergaard, Lisa
 1991 *Género y Desarrollo, Guía práctica*. En: Serie Documentos No. 11 del Instituto de la Mujer. Madrid.
- Oxfam America
 2005 *AIDS and Gender Inequalities in Southern Africa: A Rights-based Perspective*
- Oxfam International
 2000 *Towards Global Equity. Oxfam International's Strategic Plan 2001-2004*. Melbourne
 2006 *Demanding Justice Oxfam International Strategic Plan 2007-2016*. Melbourne.
 2004 *Trading away our Rights. Women working in global supply chains*.
- Oxfam Novib
 2006 *Plan d'Exploitation 2006-2010. Un monde juste, sans pauvreté*. La Haye
 2006 *Strategic Programme Management Instrument (SPM)*. La Haye.

Pacari, Nina

1998 *La mujer indígena: reflexiones sobre su identidad de genero*. In: Guadalupe Leon (ed.) *Ciudadanía y Participación Política*, Quito: Ed. Abya Yala, pages 59-68.

Pearce, Jenny

2006 Article non publié. Extrait de '*empowerment*' to '*transforming power*': *power, structure and agency in development policy and practice*. Présentation pour 'Learning from Evaluations (Health, HIV/AIDS and Civil Society Participation). Can a power analysis strengthen the CFA's results?

Radcliffe, Sarah A.

2000 *Gender, Rights and Race in Andean Nation-building*. Centre d'études d'Amérique latine, université de Cambridge.

Rath, Amitav

2005 *Energy, Women and Rural Poverty: A review focusing on Latin America*. Ottawa: Policy Research International Inc.

Reisen, Mirjam, S. Hercules, Maxi Ussar

2006 *Beneficial, not Artificial. Agenda Setting for Gender Justice. Strategies for Strengthening Gender Justice in Advocacy for Poverty Eradication by Oxfam Novib*. Bruxelles : EEPA

Restrepo Ramirez, Dalia

1992 *Los Derechos Socio-Culturales y sus Implicaciones para la Socialización y otros Contextos*. Documentos de Familia 5. Manizales: Facultad de Desarrollo Familiar.

Salbi, Zainab

2006 *The other side of War*. Women's stories of survival & hope. National Geographic Washington D.C. Women for Women International.

Smith, Andrea

2006 Indigenous feminism without apology. In: *New Socialist*.

Sprenger, Ellen

2006 *Oxfam Novib's Organizational Assessment: Towards effective promotion of women's rights and gender equality*. La Haye: Oxfam Novib

Stuart, Rieky

2005 *Evaluation of OI Strategic Plan. Gender. Internal assessment and external context*.

Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)

1995 *Human Development Report. Gender and Human Development*.

2004 *Human Development Report. Cultural Liberty in Today's Diverse World*.

Nations Unies, Assemblée générale

2006 *United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. A/HRC/1/L.3*.

United Nations Population Fund (UNFPA)

2005 *State of World Population 2005: The Promise of Equality: Gender Equity, Reproductive Health and the Millennium Development Goals*.

Verboom, Marjolein, et al.

2002 *Novib Diversity Policy*. La Haye, ON.

Oxfam Novib
Post Office Box 30919
2500 GX The Hague
The Netherlands

Telephone: +31 (0) 70 342 16 21
Fax: +31 (0) 70 361 44 61
info@oxfamnovib.nl
www.oxfamnovib.nl

Author: Jeannette Kloosterman
Translation: AMX, Mira Essink
Lay-out: Trees Vulto DTP and Bookproduction
Date: June 2007
Version: Final version, approved by direction



Un monde juste. Sans pauvreté

 Oxfam Novib