

FICHES PRATIQUES POUR METTRE
EN ŒUVRE L'ÉGALITÉ DE GENRE

Agir pour le genre

Paroles et pratiques
d'actrices et acteurs



LES COLLECTIONS DU F3E

REPÈRES SUR



PRÉPARER UN BUDGET SENSIBLE AU GENRE

Problématique et enjeux

Définitions

La budgétisation sensible au genre (BSG) consiste à appliquer l'approche intégrée de l'égalité aux finances.

L'approche intégrée de la dimension de genre, *gender mainstreaming* en anglais, est un concept apparu lors de la Conférence mondiale de Nairobi sur les femmes organisée en 1985. Sa définition n'est pas encore stabilisée et peut encore changer en fonction des contextes, mais on peut distinguer quatre éléments :

- Un objectif : atteindre l'égalité de genre.
- Une analyse : du point de vue des rapports de genre, à tous les niveaux des politiques, des programmes, des projets...
- Un processus : politique et technique.
- Une stratégie : mettre la question du genre au centre du débat, en remettant en cause des politiques qui seraient « neutres »¹.

Concrètement, cela veut dire que les choix financiers sont étudiés sous l'angle des rapports de genre et que l'on s'intéresse à l'impact de ces priorités sur les différents groupes sociaux en fonction de leur genre.

On peut distinguer deux phases dans la budgétisation sensible au genre :

- Une phase de diagnostic : Est-ce que la collecte et la distribution des ressources financières renforcent ou diminuent les inégalités entre les genres ? Quelles sont les raisons de cette répartition actuelle ?
- Une phase de reformulation des politiques budgétaires : Quels ajustements et modifications proposer en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ? Quels nouveaux objectifs se fixer ?

Attention ! La budgétisation sensible au genre ne consiste pas à dédier un budget séparé pour les femmes et personnes à l'identité de genre non-normative, même s'il peut être pertinent de conserver

une ligne de budget spécifique dédiée à des actions spécifiques promouvant l'égalité de genre.

Pourquoi mettre en place une budgétisation sensible au genre ?

Un budget est un acte politique. Il reflète des choix et des priorités de la structure qui le porte. Alors même qu'un budget peut sembler neutre, dans l'idée que « les chiffres n'ont pas de genre », il peut reproduire des inégalités, par exemple si une structure ou une organisation sélectionne de façon systématique (même sans en avoir l'intention) des consultants hommes en réponse à ses appels d'offres.

Favoriser l'égalité d'accès aux ressources et aux services

L'objectif est ainsi de mieux identifier les ressources dont bénéficient prioritairement les hommes et celles dont bénéficient prioritairement les femmes, afin d'en vérifier l'équilibre.

Promouvoir une bonne gouvernance

La budgétisation sensible au genre nécessite une présentation explicite et transparente des budgets prévisionnels et des rapports d'activité, par domaine en y intégrant des données sur le genre.

Évaluer, suivre et assurer la redevabilité des stratégies mises en œuvre

La budgétisation sensible au genre oblige à évaluer les moyens mis en œuvre, à s'assurer que les moyens sont appropriés aux objectifs, à vérifier que les ressources sont destinées à celles et ceux qui en ont le plus besoin et/ou au plus grand nombre, et enfin que ce sont bien les cibles identifiées qui bénéficient des moyens accordés.

¹ Genre en action, Béatrice Borghino, *L'approche intégrée de la dimension de genre : un changement de focale*, 1998, <https://www.genreenaction.net/L-approche-integree-de-la-dimension-de-genre-un.html>

Passer à l'action

Se lancer dans une budgétisation sensible au genre requiert de :

Créer des indicateurs sexo-spécifiques ancrés sur le terrain

Il est nécessaire de bien connaître l'usage fait d'un équipement ou d'un service en fonction du genre. Les données quantitatives ou qualitatives nécessaires à certains indicateurs sexo-spécifiques peuvent déjà exister : il peut par exemple s'agir d'examiner, dans le budget consacré à l'accompagnement de créations d'entreprises, quelle part est respectivement consacrée aux femmes et aux hommes. Il peut aussi être nécessaire de récolter des données qui ne l'étaient pas auparavant.

RÉALISER UNE BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE – L'EXEMPLE DES COMMUNES DE SAINT-LOUIS ET NABADJI CIVOL AU SÉNÉGAL

Entre 2016 et 2019, l'Observatoire Genre et Développement de Saint-Louis, en lien avec deux professeur·e·s de l'université, a coordonné une recherche-action sur le budget communal. La démarche a été accompagnée par des formations et du plaidoyer à chaque étape du projet.

Élu·e·s, services techniques, chercheur·e·s, actrices locales et acteurs locaux ont été impliqué·e·s dans la démarche. Cinq champs d'observation ont été choisis : les orientations politiques, le processus d'élaboration du budget, le budget en lui-même, l'impact du budget sur les bénéficiaires, le personnel communal. Un diagnostic, mêlant données chiffrées et données récoltées de manière participative, ainsi que des recommandations, ont ensuite été émises pour chaque champ d'observation. La recherche-action a permis aux actrices et acteurs de s'approprier la budgétisation sensible au genre, puis de réajuster les subventions et d'instaurer plus de parité au sein des effectifs politiques et techniques des communes !

Dans la mise en place de nouvelles récoltes de données et de nouveaux indicateurs sexo-spécifiques, s'entourer de personnes qualifiées dans la conduite de la recherche et/ou les questions de genre peut être un atout supplémentaire pour le succès de la démarche.

Par ailleurs, on peut également envisager de récolter une partie des données de manière participative. Une consultation spécifique sur le sujet de l'égalité de genre contribue à enrichir la phase de diagnostic. On interroge alors les femmes, les hommes et les minorités de genre sur leurs besoins, leurs perceptions de la répartition et leur utilisation des ressources.

Coordonner une démarche d'envergure

La mise en place d'une budgétisation sensible au genre peut très rapidement nécessiter d'impliquer un grand nombre d'actrices et d'acteurs : différents services de la structure dont il est question, organisations de la société civile, chercheuses et chercheurs, structures publiques, habitant·e·s... Pour garantir la réussite d'une budgétisation sensible au genre, il est important de se préparer à une démarche qui prend du temps et nécessite des efforts de coordination. Néanmoins, il est tout à fait envisageable de commencer petit, et de ne pas s'attaquer directement à l'ensemble du budget de sa structure. Si un projet s'y prête bien ou qu'une équipe se montre particulièrement motivée, il est tout à fait possible d'appliquer la budgétisation sensible au genre à titre expérimental sur une part de budget circonscrite, avant d'étendre la démarche progressivement.

Investir le plaidoyer, la sensibilisation et la formation

La budgétisation sensible au genre peut être perçue de prime abord comme très technique, et peut être difficile à appréhender. Afin de susciter l'adhésion à cette démarche, prendre le temps de l'explication et du plaidoyer peut se révéler nécessaire pour que les différentes parties prenantes impliquées puissent en comprendre les enjeux et l'utilité. La sensibilisation et la formation des personnes qui pilotent la démarche et y sont impliquées peuvent représenter une étape importante au démarrage. Au-delà des aspects techniques, ces formations permettent par la même occasion de sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les

hommes et aux questions de genre et de souder un groupe autour de la démarche.

Attention, on parle souvent d'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la budgétisation sensible au genre, car les données et indicateurs sexo-spécifiques* restent fréquemment récoltés selon une catégorisation femmes/hommes. Il semble toutefois pertinent de recueillir et analyser, quand cela est possible, des données plus fines – et donc plus complexes.

Pour aller plus loin

Les guides et capitalisations existantes s'adressent généralement à des collectivités mais la démarche de budgétisation sensible au genre est transposable dans tout type d'organisation.

Centre Hubertine Auclert, *Guide pratique Budgétisation sensible au genre*, <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/la-budgetisation-sensible-au-genre-guide-pratique>

OGDS - Le Monde selon les Femmes,
Guide de formation Budgétisation sensible au genre des collectivités territoriales,
<https://www.mondefemmes.org/produit/budget-sensible-au-genre>

Genre en action, Capitalisation : <https://www.genreenaction.net/-Budgetisation-Sensible-au-Genre-BSG-.html>

OUTIL

AUTO-ÉVALUER SON BUDGET AVEC UNE PERSPECTIVE DE GENRE

La budgétisation sensible au genre n'est pas résumable en une fiche-outil, c'est une démarche complète. Nous vous conseillons donc de vous tourner vers les guides dédiés pour approfondir la démarche (cf. « Pour aller plus loin »).

Pour vous mettre le pied à l'étrier, voici un outil simple pour débiter un autodiagnostic. Il vous permettra peut-être de vous rendre compte que des budgets qui semblent neutres ne le sont pas toujours, et vous inciter à vous lancer dans une démarche plus complète. Pour réaliser une vraie analyse avec une perspective de genre, il est primordial d'être formé-e ou accompagné-e par une personne qui l'est.

Attention, pour remplir l'outil ci-dessous, il vous faut disposer de données désagrégées par genre, c'est-à-dire de données collectées et présentées séparément ! L'exemple ci-dessous propose une simple désagrégation par genre mais il sera plus pertinent encore d'examiner les données plus finement et de les croiser avec d'autres (âge, origine ethno-culturelle, niveau socio-économique, handicap, etc.) si elles sont disponibles.

POUR QUOI FAIRE ?

Analyser la distribution par genre des ressources budgétaires d'une activité.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Tableau, données budgétaires liées à l'activité à analyser.

NOMBRE DE PARTICIPANT-E-S

Peut se réaliser seul-e, mais un travail collectif, où l'on se répartit les données à recueillir et à analyser donne lieu à des échanges intéressants.

TEMPS NÉCESSAIRE

En fonction de vos données.

DÉMARCHE

Listez les activités que vous voulez analyser (ex. : toutes les activités d'un même programme). Définissez si elles ont pour objectif ou non de lutter contre les inégalités de genre et séparez-les en 2 groupes. Concentrez-vous d'abord sur les activités qui n'ont pas pour objectif de lutter contre les inégalités : ces activités « neutres » le sont-elles vraiment ?

1. Recueil des données

Pour chaque activité, remplissez le tableau ci-dessous :

<i>Nom de l'activité</i>	<i>Budget alloué</i>	<i>Temps alloué en ressources humaines</i>	<i>Nombre de participantes</i>	<i>Nombre de participants</i>

2. Première analyse, quantitative

Pour chaque activité :

- Existe-t-il des écarts dans la composition des participant-e-s ?
- À qui profitent les ressources financières ?

Faites des règles de 3 :

Si mon activité 1 de formation dispose d'un budget de 10 000 €, et qu'il bénéficie à 30 hommes et 10 femmes, j'attribue de fait 7500 € au groupe des hommes et 2500 € au groupe des femmes, soit 75% de mon budget aux hommes.

- À qui profitent les ressources humaines ?
Je fais de même pour le temps RH : le temps, c'est de l'argent !

Si vous passez par des consultant-e-s ou prestataires pour réaliser des activités, vous pouvez également faire une analyse de genre : prestez-vous plutôt des hommes, des femmes ? Quel que soit le sujet abordé ? Les femmes et les hommes sont-elles et ils payé-e-s au même taux journalier ? Ont-elles et ils accès aux mêmes avantages (véhicule mis à disposition, etc.) ?

Vous pouvez également, bien entendu, réaliser cette analyse pour votre personnel.

3. Deuxième analyse, qualitative

- Comment s'expliquent les éventuels écarts dans la composition des participant-e-s à mes activités ? Cela relève-t-il de discriminations indirectes (liées aux critères de sélection, à l'accès à l'information, aux modalités concrètes de participation, etc.) ? La proportion de femmes à mes activités correspond-elle à la proportion de femmes dans la population cible ?
- Comment s'expliquent les éventuels écarts dans l'attribution des ressources financières et du temps passé par les salarié-e-s ou bénévoles de ma structure ? Cela entre-t-il en cohérence avec les valeurs que nous défendons collectivement ?

Réalisez le même type d'analyse avec les activités ayant pour objectif de lutter contre les inégalités. Si vous le pouvez, affinez votre analyse, et examinez plus précisément quels profils de femmes vous touchez, par exemple en croisant avec des données sur les handicaps, l'âge, l'origine, afin de ne pas reproduire des inégalités existantes.

Analysez l'ensemble de vos données au regard du genre : avec vos activités, avez-vous renforcé des stéréotypes, par exemple en proposant des ateliers sur la nutrition des enfants uniquement aux mères, sans penser aux pères ; en formant à la mécanique uniquement des hommes, etc. ? L'autonomie des femmes est-elle renforcée ? Vos actions ont-elles contribué à remettre en cause des normes de genre ?

Enfin, identifiez les mesures correctives que vous pouvez mettre en place.

N'hésitez pas à vous faire accompagner pour cela !



Penda Diouf

À L'INITIATIVE D'UNE RECHERCHE-ACTION SUR LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE À SAINT-LOUIS ET MATAM AU SÉNÉGAL

Je m'appelle Penda Diouf, je suis mariée, mère de 4 enfants, et je suis titulaire de l'enseignement supérieur à l'Université de Dakar, avec une maîtrise en sciences économiques. Ensuite, j'ai fait un certificat en genre et en transformation sociale avec l'IHD de Genève, en Suisse.

C'est après ma certification en genre et transformation sociale que j'ai pensé à mettre en place un projet sur la budgétisation sensible au genre au Sénégal, notamment dans les collectivités territoriales. Cela s'est fait avec l'Observatoire genre et développement de Saint-Louis et l'Observatoire genre de Matam. Saint-Louis et Matam sont deux villes du Sénégal. Nous avons mené le projet en partenariat avec Genre en Action, une association française internationale pour la promotion du genre.

Nous avons constaté que le genre était discuté dans la sphère du gouvernement mais peu au niveau local. Moi, je suis aussi conseillère municipale, et je me suis rendu compte que la discussion autour des questions de genre était totalement absente. Au niveau de Saint-Louis, nous avons profité du fait que notre maire était en même temps ministre du Développement, de la Solidarité internationale et du genre. Le maire nous a totalement soutenu·e·s pour la mise en place de ce projet.

Je me suis intéressée aux questions de genre lorsque je suis sortie d'études supérieures et que je travaillais dans une société d'État, la SAED. J'étais la seule femme dans le comité de direction, je suis entrée là-bas en tant que directrice administrative adjointe. J'ai essayé d'organiser la défense des intérêts des femmes dans l'entreprise. Par la suite, avec des amies et des camarades qui étaient dans la région et qui

agissaient dans le secteur agricole, à titre privé ou à titre de salariées, nous avons créé une association qui s'appelle AFER NORD (Association Femmes Entreprises Rurales de la région Nord). C'était en 1994. Nous avons créé cette association, parce qu'on ne se retrouvait pas tellement dans ce que faisait l'État. Parce qu'entre nous, ce que faisait l'État, c'était de la politique. On utilisait les femmes. Donc, quand on a créé l'association, on a dit qu'on serait une association de recherche-action autonome, en dehors de tout bord politique. On s'est construit, et on a eu la chance d'avoir de la crédibilité, grâce aux bailleurs.

Et nous avons eu à créer en l'an 2000 une mutuelle d'épargne et de crédit pour l'association, parce que c'était une grande association qui regroupait plus de 3000 femmes. On faisait des formations, on trouvait des financements, on mettait les femmes en relation avec des bailleurs, des partenaires... C'était pour tous types de projet. Dans l'agriculture, l'élevage, l'artisanat, la couture, la transformation de produits locaux... Mais moi, à chaque fois, j'étais un peu agacée parce que je n'avais pas de formation sur la promotion des droits des femmes. Je lisais, j'étais autodidacte, mais je n'avais pas de référence. Et c'est pourquoi quand l'IHD de Genève a créé cette certification en genre et développement, j'ai sauté dessus. J'ai pu acquérir et conforter mes connaissances dans le domaine du genre. Et, avec d'autres, nous avons mis en place l'Observatoire genre et développement. Il nous a permis d'avoir un peu de recul par rapport à la conceptualisation et surtout de contribuer de façon beaucoup plus positive sur l'approche genre dans notre contexte au Sénégal. Parce qu'avant, nos actions, c'était très positif, mais à titre individuel. Or nous avons vraiment besoin d'avoir un impact beaucoup plus global, notamment en nous

adressant à nos institutions, aux communes, aux conseils régionaux.

“ Il y a eu beaucoup de débats. Il n’y avait que des cadres hommes dans les institutions, qui disaient : “Attention, avec les budgets, nous tout ce qu’on fait, c’est pour les besoins des populations, point.” En discutant avec eux, on est allé-e-s leur montrer : “Ce que vous faites, vous le faites pour les hommes.” »

La mise en place du réseau d’observation pour la promotion du genre avec Genre en action, qu’on a appelé Beutou Askanwi, qui veut dire « l’œil du peuple » en wolof, a été un élément déclencheur pour la budgétisation sensible au genre. Lors de l’assemblée générale, on en est venu-e-s à discuter sur les programmes que nous devions mettre en place. On s’est dit qu’à travers les budgets, les problèmes de genre pouvaient être pris en compte totalement. Il y a eu beaucoup de débats. Il n’y avait que des cadres hommes dans les institutions, qui disaient : « Attention, avec les budgets, nous tout ce qu’on fait, c’est pour les besoins des populations, point. » En discutant avec eux, on est allé-e-s leur montrer : « Ce que vous faites, vous le faites pour les hommes. »

Par exemple sur le budget des salaires, au niveau de la commune de Saint-Louis, 30 % étaient destinés aux femmes, 70 % aux hommes. Au niveau de la commande municipale aussi : les commandes, 99 % c’était pour des hommes. Les municipalités sont responsables de l’organisation des écoles primaires, et si vous prenez la cour de récréation, 70 % de l’espace est occupé par les jeunes garçons. Les filles, le plus souvent, sont assises quelque part, les garçons sont sur l’espace de jeu. Sur les questions de violence aussi, ils ont compris l’importance de prendre en compte le genre. Parce qu’il y avait beaucoup de viols dans les écoles, il y avait même des instituteurs qui violaient et mettaient enceintes les élèves.

Donc, sur le plan de la mentalité, on est arrivé-e-s à des changements. Ça, c’est un premier aspect positif d’impact. Le concept genre, ils se le sont approprié. Un autre aspect positif est qu’au niveau de la direction municipale, il n’y avait que des hommes ; il n’y avait qu’une ou deux femmes cadres, dans toute l’institution. Le recrutement, ça a aidé à relever ces chiffres. Au cabinet du maire, la cheffe est une femme, c’est une première, avant il n’y avait que des hommes qui avaient occupé ce poste. On a profité des départs à la retraite pour recruter plus de femmes.

“ Quand je me retrouve face à une personne qui a une attitude négative, c’est là où je fonce ! »

Au début, le personnel municipal appréhendait un peu de répondre à certaines questions. Par exemple, la mairie donnait une subvention pour un médicament destiné aux femmes qui accouchent et aux nouveaux-nés dans les centres de santé. Quand on a été sur le terrain, on s’est rendu-e-s compte que cet argent-là était détourné pour autre chose. Ça a été un peu sensible, tout simplement parce que les problèmes des femmes n’étaient pas au centre des préoccupations. Depuis, la mairie ne donne plus d’argent, elle achète directement les produits et les met à disposition des centres de santé.

Quand je me retrouve face à une personne qui a une attitude négative, c’est là où je fonce ! Parce qu’il y a des constats qui sont là, très simples, et qui permettent à toute l’équipe d’avancer et de marquer l’adhésion. Je me souviens que lors de la présentation des résultats, il y avait trois adjoints au maire qui étaient présents. L’un d’entre eux a pris la parole, il a dit : « Franchement, je reconnais que nous ne prenons pas en compte l’approche genre. » Il a eu à reconnaître ça, parce qu’aucune association féminine ne reçoit de budget officiel de la municipalité.

Parfois, on se sentait un peu stigmatisées. Quand tu entres quelque part, on dit : « Eh, Madame genre. » Mais maintenant, dans les budgets, il y a aussi un volet formation pour le genre, donc, chaque année, il nous est possible, dans le cadre de la mairie de Saint-Louis, de faire une formation sur le genre pour le personnel municipal.

Avec l’arrivée de la pandémie de Covid-19, on s’est dit qu’il fallait aider les femmes pour qu’elles aient une capacité de résilience locale. Et il y a un enjeu à mettre en place dans les institutions un programme de lutte contre les violences basées sur le genre. Parce que, dans les institutions, dans les communes, on ne sent pas que c’est un interdit. C’est presque un sujet tabou, tout le monde sait que ça existe mais personne n’en parle. Donc là, on est en train de voir comment mettre en place dans les collectivités territoriales un programme de lutte contre les violences basées sur le genre.

Par rapport aux femmes plus jeunes, ce qui me paraît important c’est l’accompagnement ! Nous travaillons là-dessus, nous avons des partenariats avec des écoles, des lycées, pour sensibiliser les jeunes filles afin qu’elles prennent conscience de leur personne. Pour vraiment *booster* leur *empowerment*, qu’elles n’aient pas de complexe vis-à-vis des hommes.

