



ORGANISATION DES NATIONS UNIES
POUR LE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL

ONUDI **GENRE**

**Guide de l'ONUDI sur l'analyse de genre
et l'intégration de la dimension de genre
dans le cycle du projet**

REMERCIEMENTS

Le présent guide sur l'analyse de genre et sur l'intégration de la dimension de genre dans le cycle du projet a été préparé par le Bureau de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (bureau GEW) de l'ONUDI sous la supervision de Müge Dolun, coordinatrice par intérim chargée de questions de genre. Ce document a été rédigé par Carmen Schuber, à l'aide de données clés apportées par Dominika Dor et Nicolas Schmidt. Philip Wright a apporté son soutien pour la relecture et la mise en page. Le bureau GEW aimerait également remercier Giuseppe De Simone, Jessica Neumann et Freya Grünberg pour leurs remarques et suggestions pertinentes. Le format de cette publication a été élaboré par Radhika Nathwani.

Le guide fait partie d'une initiative à l'échelle de l'organisation en vue de renforcer l'intégration de la dimension d'égalité des sexes dans les projets et programmes de l'ONUDI.

AVERTISSEMENT

Le présent document a été préparé sans avoir été revu par les services d'édition de l'ONU. Les opinions, appellations et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'ONUDI aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones ou de leurs autorités, ou à la délimitation de leurs frontières.

Sauf mention contraire, les photos sont protégées par un copyright de l'UNIDO.

Traduction française du Guide publié à l'origine en anglais.



Guide de l'ONUDI sur l'analyse de genre et l'intégration de la dimension de genre dans le cycle du projet

TABLE DES MATIÈRES



Liste des acronymes	7	6. Intégration de la dimension de genre lors de la mise en œuvre du projet	32
1. Pourquoi ce Guide	9	6.1 <u>Égalité des sexes : plan d'action</u>	33
2. Contexte	10	6.2 <u>Communiquer des résultats relatifs aux questions de genre</u>	33
3. Approche de l'ONUDI pour l'intégration de la Stratégie ESAF : le marqueur pour l'égalité des sexes	14	6.3 <u>Travailler avec des institutions</u>	33
4. Intégration de la dimension de genre dans le cycle du projet/programme	18	6.4 <u>Capacités et parité sur les questions d'égalité des sexes au sein des équipes de mise en oeuvre</u>	34
4.1 <u>L'intégration de la dimension de genre : de quoi s'agit-il ?</u>	19	6.5 <u>Activités clés pour l'intégration de la dimension de genre lors de la mise en œuvre du projet/programme</u>	34
4.2 <u>Exemples et points d'entrée pour l'intégration de la dimension de genre</u>	20	7. Tenir compte du genre lors du suivi, de la production de rapports et de l'évaluation	36
4.3 <u>Indicateurs sensibles au genre et données ventilées par sexe</u>	22	7.1 <u>Activités clés pour l'intégration de la dimension de genre aux étapes de suivi, de production de rapports et d'évaluation du projet/programme</u>	38
5. Conception et formulation du projet/programme	24	Glossaire	41
5.1 <u>Le concept d'analyse de genre</u>	25	ANNEXE 1: Structure suggérée d'une analyse de genre exhaustive	43
5.2 <u>Quand réaliser une analyse de genre ?</u>	26	ANNEXE 2: Recueillir des données sensibles au genre pour le développement industriel inclusif et durable (DIID)	44
5.3 <u>Quelle portée l'analyse de genre doit-elle avoir ?</u>	26	ANNEXE 3: Missions génériques pour l'expert des questions de genre (conception du projet)	55
5.4 <u>Où trouver des données et des informations pour une analyse de genre ?</u>	29	ANNEXE 4: Missions génériques pour l'expert des questions de genre (mise en œuvre du projet)	58
5.5 <u>Activités clés pour l'intégration de la dimension de genre dans le concept et la formulation du projet/programme</u>	30		



LISTE DES ACRONYMES

CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CP	Programme de pays
DIID	Développement industriel inclusif et durable
ESAF	Egalité des sexes et autonomisation des femmes
IA	Instruction administrative
ILOSTAT	Base de données de l'Organisation internationale du Travail
INDSTAT	Base de données de l'ONUDI pour les statistiques industrielles
ISO	Organisation internationale de normalisation
IWA	Accord international d'atelier
MPME	Microentreprises et petites et moyennes entreprises
N°	Numéro
ODD	Objectifs de développement durable
OIT	Organisation internationale du Travail
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
PCP	Programme de partenariat pays
S&E	Suivi et évaluation
WEPs	Women Empowerment Principles (principes d'autonomisation des femmes)



POURQUOI CE GUIDE ?

Le présent guide et aide-mémoire sur l'intégration de la dimension de genre propose des lignes directrices, points d'entrée et recommandations pratiques à destination du personnel technique et des coordonnateurs pour les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes travaillant sur les projets et programmes de l'UNIDO, ainsi que des partenaires et parties prenantes chargés de la mise en œuvre. Il a pour but de faciliter l'intégration effective et efficace des questions de genre tout au long du cycle du projet/programme, en s'intéressant tout particulièrement aux outils d'analyse de genre, très utiles lors de l'étape essentielle de conception du projet. Il s'utilise dans le cadre d'initiatives diverses de coopération pour le développement, notamment pour des projets et programmes de coopération, des programmes de pays (y compris les PCP) ainsi que des projets normatifs et de convocation. La partie « Indicateurs tenant compte des questions de genre et données ventilées par sexe » (p. 22) et le chapitre « Tenir compte du genre lors du suivi, de la production de rapports et l'évaluation » (p. 36) pourront apporter une aide précieuse dans le cadre de projets de recherche.

Comme le présent document propose des lignes directrices générales, sa lecture doit s'accompagner des guides techniques thématiques applicables aux domaines d'intérêt, et ce, notamment lorsqu'il est question de projets et de programmes d'assistance technique dans des secteurs tels que les énergies durables, l'environnement, l'agribusiness, la transition numérique, les technologies et l'innovation.





Faire évoluer la stratégie concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes n'est pas seulement une question de droits fondamentaux : il s'agit aussi d'une problématique liée à l'efficacité économique, la productivité et le développement durable. Les progrès réalisés au niveau de l'autonomisation des femmes, notamment des revenus, de l'éducation, de l'accès

à des postes décents et d'une représentation équitable aux postes à responsabilités, ont été systématiquement associés à l'amélioration des résultats relatifs au développement¹ et bénéficient d'un effet multiplicateur sur le développement industriel inclusif et durable (DIID).

COUP DE PROJECTEUR : ENGAGEMENTS CLÉS SUR LE PLAN INTERNATIONAL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES AU NIVEAU DU DIID

- » [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes \(CEDEF\)](#) :
- » [Déclaration et Programme d'action de Beijing](#) :
- » Conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ayant trait à l'égalité entre hommes et femmes :
 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération,
 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession),
 - Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales,
 - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité,
 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement.
- » L'Agenda 2030 des Nations Unies met la priorité sur les questions d'égalité des sexes, à la fois en tant qu'objectif indépendant par l'intermédiaire de [l'ODD 5 « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles »](#), mais aussi en tant que problématique permettant la réalisation et l'accélération de tous les autres ODD, entre autres, [l'ODD 9 « Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation »](#).
- » Les [conclusions concertées 1997/2](#) (p. 25-26) du Conseil économique et social visant à intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans tous les programmes et politiques des organismes des Nations Unies.
- » L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des jeunes filles sous-tendent également la [Déclaration de Lima \(2013\) : Vers un développement industriel inclusif et durable](#) et la [Déclaration d'Abou Dhabi \(2019\)](#) adoptée à l'occasion de la 18^{ème} Conférence générale de l'ONUDI.

¹ Par exemple, le [Rapport de la Banque mondiale sur le développement dans le monde 2012 : Égalité des sexes et développement](#).

Les femmes adultes et les mineures représentent environ la moitié de la population. Malgré cela, la parfaite égalité femmes-hommes n'existe dans aucun pays à ce jour. Au sein de chaque société, on retrouve des normes et structures sociales spécifiques au genre qui attribuent des rôles, des tâches et des responsabilités aux femmes et aux hommes. De ce schéma découlent des attentes bien définies qui limitent ce que chacun ou chacune peut ou doit faire.

Dans l'industrie et la production, à l'instar d'autres secteurs d'activité, un grand nombre de postes sont « réservés » à un genre plutôt qu'un autre. Dans ces conditions, les femmes et les hommes finissent par disposer de connaissances, de compétences ou d'occasions différentes de se créer un réseau. Les postes occupés par les femmes sont généralement moins bien payés. De plus, même si l'on constate une évolution positive en ce sens, les femmes restent très largement sous-représentées dans les postes à responsabilités et sont, à poste équivalent, souvent moins bien payées que les hommes², et bénéficient de moins d'occasions d'être écoutées dans le cadre du processus de prise de décision.

Pour s'assurer qu'un projet ou un programme est efficace et ne met personne sur la touche, **les femmes et les hommes devraient pouvoir y accéder, participer, mais également en tirer profit de manière paritaire**. Il est donc capital d'identifier, de prendre en compte et de gérer les besoins et rôles des

bénéficiaires (hommes comme femmes), ainsi que les défis et opportunités qui se présentent à eux, à chaque étape du cycle du projet/programme : qu'il s'agisse de la conception, de la formulation, de la mise en œuvre, du suivi ou de l'évaluation.

Par conséquent, la plupart des donateurs et mécanismes de financement envisagent de faire évoluer en priorité l'égalité femmes-hommes et les questions liées à l'autonomisation des femmes. Par exemple, pour le Fonds pour l'environnement mondial (FEM), il est essentiel que des projets, afin de pouvoir être validés, adoptent une approche sensible au genre³.

Les femmes et les hommes sont loin d'être des groupes homogènes confrontés aux mêmes désavantages. Les motifs de discrimination sont multiples et se recoupent : religion, statut social, appartenance ethnique, âge, orientation sexuelle, handicap, etc. Par exemple, une cadre en Amérique centrale avec un diplôme de master sera confrontée à des problèmes différents qu'une couturière de l'industrie textile en Asie du Sud. En outre, les questions de genre incluent des expressions et identités de genre qui ne se limitent pas à la binarité femmes-hommes. Aux fins du présent guide, la division binaire traditionnelle des genres est employée en gardant en tête qu'un point de vue intersectionnel doit être utilisé lors de l'intégration de la dimension de genre dans un projet.

INÉGALITÉS DES SEXES DANS L'INDUSTRIE ET L'ÉCONOMIE

La représentation des femmes est disproportionnée en bas de la chaîne de valeur dans le secteur secondaire
Si les femmes constituent, à l'échelle mondiale, 39 % de la main-d'œuvre du secteur secondaire^a, elles sont surreprésentées aux postes faiblement rémunérés, semi-qualifiés et souvent précaires ; c'est le cas dans les secteurs de la chaîne de valeur globale, où la charge de travail est très élevée, dans l'industrie du textile, de l'habillement, du cuir, des chaussures et de l'horticulture, par exemple. De plus, il semblerait que ces postes soient les plus touchés par les avancées technologiques (p. ex. l'automatisation et la transition numérique) introduites à l'ère de la quatrième révolution industrielle. Par ailleurs, cette dernière devrait impliquer la suppression d'un plus grand nombre de postes occupés par des femmes que par des hommes^b.

L'accès à des solutions de financement et de crédit est particulièrement compliqué pour les microentreprises et petites et moyennes entreprises (MPME) détenues par des femmes
Les MPME détenues par des femmes sont généralement plus petites que celles de leurs homologues masculins et représentent 28 % des entreprises dans le monde. Malgré cela, elles constituent une part disproportionnée (32 %) du déficit de financement des MPME : pour 80 % des MPME gérées par des femmes, leurs demandes

de crédit sont soit refusées, soit partiellement satisfaites, ce qui reflète un déficit de financement pour ces entreprises d'environ 1,7 billion de dollars^c. Ce principe fait partie des barrières sociales, culturelles et juridiques qui empêchent les femmes de détenir des ressources productives, notamment des terres, qui sont généralement nécessaires en garantie.

Les femmes sont sous-représentées aux postes à responsabilités
D'après les résultats d'une recherche menée en 2019 dans 56 pays, les femmes occupent seulement un siège sur cinq (20,6 %) au sein des conseils d'administration. Ce pourcentage est encore plus faible dans le secteur de l'énergie (18,5 %) et des technologies de l'information et de la communication (TIC) (17,9 %) ^d.

^a Données ILOSTAT de référence sur les estimations mondiales de répartition sectorielle du travail (CITI Rév. 4).

^b Notes de discussion du personnel (FMI) n° 18/07. [Les femmes, la technologie et l'avenir du travail \(2018\)](#).

^c IFC. (2017) MSME Finance Gap: [Assessment of the Shortfalls and Opportunities in Financing Micro, Small and Medium Enterprises in Emerging Markets](#), p. 36-39.

^d Crédit Suisse. (2019) [The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies](#). Données issues d'une enquête portant sur plus de 30 000 cadres dirigeants dans plus de 3 000 entreprises réparties dans 56 pays

² On parle également d'écart de rémunération femmes-hommes ajusté. Cet écart montre les différences salariales qui existent entre les femmes et les hommes et qui ne s'expliquent ni par le niveau d'étude ni par l'expérience professionnelle ou le secteur, l'industrie, l'intitulé de poste, etc. Estimé à 23 % dans le monde, l'écart de rémunération femmes-hommes non ajusté met également en évidence la présence inégale des genres au sein de la main-d'œuvre. Pour plus d'informations, consultez par exemple ce rapport de l'OIT. [Rapport mondial sur les salaires 2018/19 « Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes ? » \(2018\)](#).

³ Politique d'égalité des sexes du FEM (2017) : https://www.thegef.org/sites/default/files/council-meeting-documents/FR_GEF.C.53.04_Gender_Policy.pdf et « GEF Guidance to Advance Gender Equality in GEF Projects and Programmes » https://www.thegef.org/sites/default/files/council-meeting-documents/EN_GEF.C.54.Inf_05_Guidance_Gender_o.pdf.

LES PROGRÈS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES ET D'AUTONOMISATION DES FEMMES SONT BÉNÉFIQUES POUR LES ENTREPRISES

- » On estime que les avancées sur les questions d'égalité des sexes pourraient apporter 12 milliards de dollars supplémentaires au PIB mondial en dix ans (2015-2025)^a.
- » Améliorer l'accès des femmes à des financements pourrait permettre de débloquer 330 milliards de dollars en recettes annuelles au niveau mondial.^b
- » L'esprit d'innovation est six fois plus élevé sur les lieux de travail où l'égalité des sexes est bien intégrée à la culture^c.

» Les entreprises ayant amélioré la répartition femmes-hommes dans leurs comités entre 2013 et 2018 ont été plus enclines à réaliser des économies d'énergie, d'eau et d'émissions de gaz à effet de serre (respectivement 60 %, 46 % et 39 %) ^d.

^a McKinsey Global Institute : (2015) [The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \\$12 Trillion to Global Growth](#).

^b Bank of New York Mellon et Fondation pour les Nations Unies : (2018) [Powering Potential - Increasing Women's Access to Financial Products and Services](#).

^c Accenture. [Rapport « Vers la parité 2019 » : Creating a culture that drives innovation](#) ; données issues d'une enquête en ligne sur la main-d'œuvre menée auprès de 18 000 professionnels (femmes et hommes confondus) répartis dans 27 pays travaillant dans des entreprises de différente taille. Le rapport identifie 40 facteurs (listés aux pages 27-29) qui contribuent à une culture d'égalité. À titre d'exemple, le fait de promouvoir le congé paternité constitue l'un de ces facteurs.

^d Analyse FP Analytics : [Les femmes, leviers du changement \(2019\). Libérer le potentiel des femmes pour transformer les industries dominées par les hommes](#), p. 14.



3

APPROCHE DE L'ONUDI POUR L'INTÉGRATION DE LA STRATÉGIE ESAF : LE MARQUEUR POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES

Par sa **Politique** (ONUDI, 2019) et sa **Stratégie** 2020-2023 concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, l'ONUDI s'emploie à promouvoir l'égalité des sexes et s'assure que les femmes et les hommes participent de manière égale à l'établissement des mesures relatives au développement industriel inclusif durable, lesquelles bénéficieront aux deux genres⁴. De plus, la part de projets/programmes qui intègrent la notion de genre est calculée à partir des indicateurs de gestion du **cadre intégré de résultats et de performance**.

Le mécanisme de l'ONUDI pour la validation d'un projet et d'un programme requiert que la contribution attendue aux

questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes soit évaluée pour l'ensemble des projets et programmes ; il s'agit d'un prérequis à leur mise en œuvre. Pour ce faire, il est nécessaire d'utiliser les critères du marqueur de l'ONUDI pour l'égalité des genres comme indiqué dans le document **UNIDO Gender Compliance and Marker Form**. L'échelle d'évaluation à quatre niveaux présentée ci-dessous montre que les marqueurs 2A et 2B représentent les bonnes pratiques attendues dans le cadre de la Stratégie concernant l'égalité des sexes pour 2020-2023⁵. De plus, conformément aux engagements et aux priorités de l'ONUDI, il est fortement déconseillé de prévoir des projets ayant un marqueur de zéro.

Tableau 1 : Description et exemples des marqueurs de l'ONUDI pour l'égalité des genres

Marqueur pour l'égalité des genres	Description	Exemples			
		Projets/programmes de coopération technique	Programme de pays et PCP	Projets normatifs et de convocation	
0	Aucune contribution attendue à l'égalité des sexes	<i>L'initiative a une très faible composante humaine ou sociale.</i>	Ébaucher ou mettre à jour des normes pour la gestion de la qualité dans le cadre d'industries chimiques ou de la transformation.	<i>Sans objet.</i>	Recueil de statistiques relatives à l'utilisation de substances nocives pour l'environnement dans un secteur.
1	Contribution attendue limitée à l'égalité des sexes	<i>Les questions de genre sont partiellement reflétées dans les objectifs et les résultats et sont abordées dans certaines activités.</i>	Un projet de soutien à la création d'un centre de formation sur la gestion des déchets qui promeut la parité femmes-hommes au sein des formateurs.	Un programme de pays ayant des projets qui bénéficient de manière égale aux femmes et aux hommes, et qui recueille des données de référence ventilées par sexe dans les secteurs ciblés.	<i>Projets normatifs</i> : une recherche sur des entreprises dans un secteur industriel qui recueille et analyse des informations sur le genre des managers et des propriétaires des entreprises interrogés. <i>Projets de convocation</i> : une conférence sur le développement industriel s'assure du respect de la parité approximative entre femmes et hommes au sein des intervenants, et fait allusion à l'égalité des chances.

⁴ Se reporter à la [note d'orientation](#) et au [document de travail](#) « Développement industriel inclusif et durable : la dimension de genre » (Inclusive and Sustainable Industrial Development: the Gender Dimension) pour en savoir plus sur le lien entre développement industriel et égalité des sexes.

⁵ Dans sa Stratégie concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour 2020-2023, l'ONUDI s'est engagée à faire passer à 45 % le pourcentage annuel de projets nouvellement approuvés qui présentent un marqueur pour l'égalité des genres de niveaux 2A ou 2B.

Marqueur pour l'égalité des genres	Description	Exemples			
		Projets/ programmes de coopération technique	Programme de pays et PCP	Projets normatifs et projets de convocation	
BONNE PRATIQUE	2A Contribution attendue significative à l'égalité des sexes	<i>Les questions de genre ne constituent pas l'objectif principal mais sont reflétées de manière significative (c'est-à-dire par le biais d'un produit ou d'un composant dédié) et intégrées dans toutes les dimensions pertinentes : résultats, activités, cadre de suivi et d'évaluation.</i>	Un projet conçu pour soutenir le développement des petites entreprises qui propose un angle spécifique dédié à l'augmentation des opportunités techniques et marketing pour les cheffes d'entreprise.	Un programme de pays dont un pan entier est dédié à améliorer l'accès des femmes aux marchés et aux opportunités de création d'entreprise.	<i>Projets normatifs</i> : un rapport sur un sujet relatif au développement industriel inclusif et durable (DIID) comprenant des chapitres spécifiques sur les impacts différenciés selon les sexes, qu'il s'agisse de travailleurs ou de propriétaires/gérants d'entreprise. <i>Projets de convocation</i> : une conférence visant à rassembler des experts pour parler du développement industriel inclusif et abordant, au cours de plusieurs sessions, des thèmes liés aux questions d'égalité des sexes.
	2B ESAF est l'objectif principal	<i>L'initiative cible spécifiquement les questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.</i>	Un projet pour améliorer les opportunités des femmes à des emplois verts.	Un programme de pays dont l'objectif immédiat est d'améliorer la participation des femmes dans tous les secteurs prioritaires du programme, et dont les questions d'égalité des sexes sont intégrées à tous les niveaux.	<i>Projets normatifs</i> : une recherche sur la représentation des femmes, l'égalité des chances et des salaires au sein de la main-d'œuvre du secteur de l'industrie. <i>Projets de convocation</i> : une conférence sur des aspects liés au genre dans le cadre de la quatrième révolution industrielle.



INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE CYCLE DU PROJET/ PROGRAMME

4.1 L'intégration de la dimension de genre : de quoi s'agit-il ?

DÉFINIR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE ET LE PRINCIPE DE « NE PAS NUIRE »

L'intégration de la dimension de genre : de quoi s'agit-il ?

On entend par « intégration de la dimension de genre » le processus d'évaluation des répercussions pour les femmes et les hommes dans le cadre de toute action prévue, y compris lors de la création de lois, de politiques ou de programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est une stratégie qui permet que les avis, expériences et ambitions des femmes et des hommes fassent partie intégrante de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et programmes, dans l'ensemble des sphères politiques, économiques et sociales ; l'idée est de proposer les mêmes avantages à toutes et tous, et de mettre un terme aux inégalités, le but ultime étant de parvenir à une parfaite égalité^a.

^a Conclusions concertées E/1997/66 du Conseil économique et social du 18 juillet 1997.

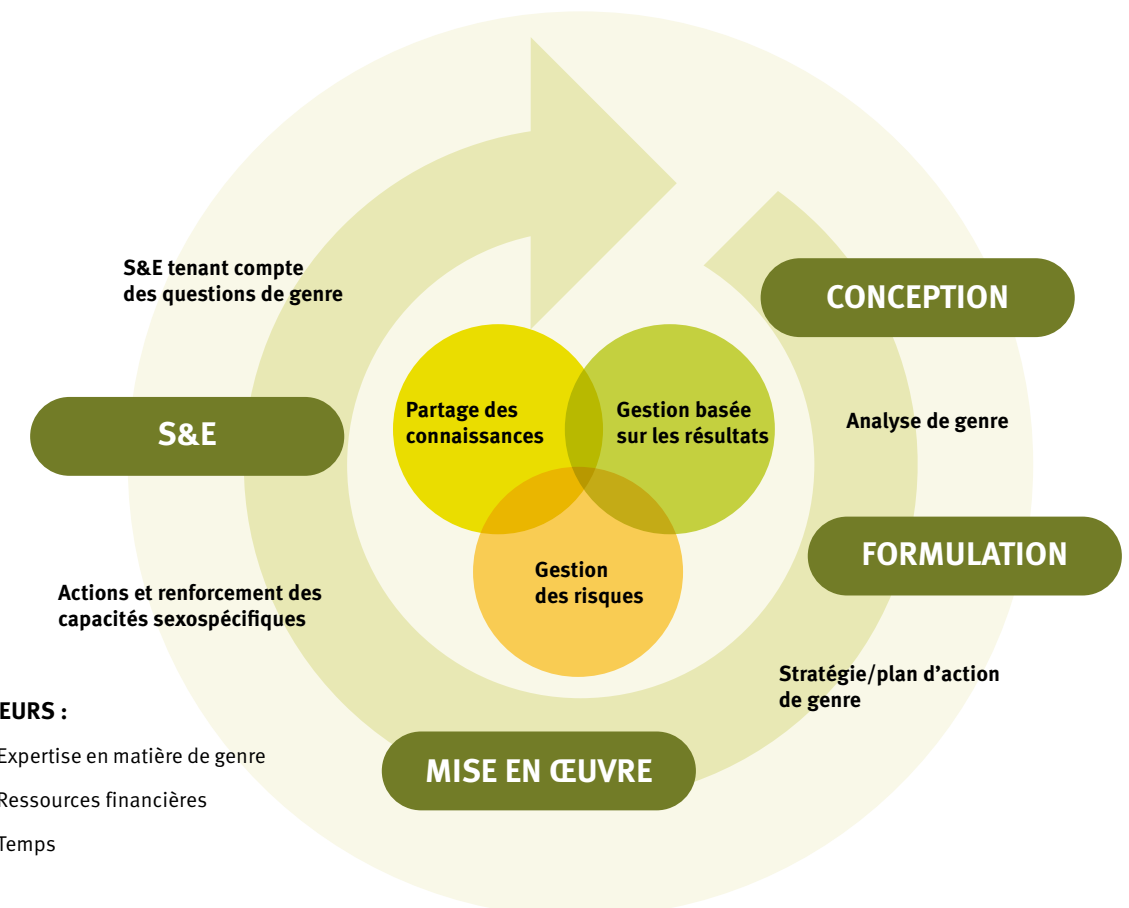
Le principe de « ne causer de tort à personne »

Tout projet ou programme DIID s'intègre dans un contexte particulier et est conçu pour bénéficier, directement et indirectement, aux personnes (femmes et hommes) Par conséquent, chacun suit un angle tenant compte de la dimension de genre. Le fait d'utiliser une approche visant à ne pas nuire nécessite d'éviter de renforcer les inégalités existantes entre les sexes. Pour ce faire, chaque projet doit vérifier et évaluer simplement les tenants et les aboutissants relatifs à l'égalité des sexes, ce qui permettra de cerner l'impact potentiel des activités sur les femmes et les hommes (leurs droits, besoins, rôles et opportunités respectifs), ainsi que les liens en matière de genre qui existent dans l'industrie, l'économie et dans la société.

La situation différente des femmes et des hommes doit être prise en compte à la phase de conception du projet, puis être visible à toutes les étapes du cycle du projet afin de s'assurer que le projet contribue aux intérêts des deux sexes. L'objectif principal de l'intégration de la dimension de genre est

de garantir que les femmes et les hommes accèdent de manière égale aux biens, ressources et services, et en bénéficient, et participent aux activités du projet et aux processus de prise de décision à parts égales.

Figure 1 : Intégrer les problématiques liées à la dimension de genre à différentes étapes du cycle du projet



FACTEURS :

- » Expertise en matière de genre
- » Ressources financières
- » Temps

4.2 Exemples et points d'entrée pour l'intégration de la dimension de genre

Le tableau ci-dessous propose quelques exemples d'activités et de points d'entrée permettant de garantir que les femmes et les hommes accèdent de manière paritaire au projet/programme, y participent et en tirent partie⁶.

Tableau 2 : Points d'entrée potentiels pour intégrer la dimension de genre à des projets/programmes de développement industriel

GROUPE D'ACTIVITÉ	POINTS D'ENTRÉE POUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE
Établir, organiser et accompagner la prise de décision et les organes consultatifs	<ul style="list-style-type: none"> » Les comités, organes et forums pour la prise de décision et la consultation mettent en place une parité hommes-femmes approximative (40 %-60 %) » Les associations et réseaux de femmes ainsi que les organisations de défense des droits des femmes sont inclus dans les consultations relatives aux politiques
Élaboration de politiques, stratégies et de normes juridiques et avis sur celles-ci	<ul style="list-style-type: none"> » Améliorer l'égalité des sexes dans le domaine d'intérêt fait partie des objectifs de la stratégie, et se fait à l'aide de mesures spécifiques » Les différences en matière de besoins, de rôles, de défis et d'opportunités entre les femmes et les hommes (travailleurs, chefs d'entreprise, consommateurs et bénéficiaires de services publics) sont identifiées, mises en évidence et traitées
Renforcement des compétences et formation	<ul style="list-style-type: none"> » Une notion de genre est intégrée dans l'ensemble des formations (p. ex. lors de la réalisation d'ateliers sur la réutilisation et le retraitement de l'eau, il faut mettre en évidence les rôles, droits et responsabilités respectifs des femmes et des hommes en lien avec l'eau et qui entraînent des points d'entrées spécifiques) » Des activités spécifiques pour le genre sous-représenté (p. ex. des activités de formation, de mentorat et de réseautage) doivent être organisées au besoin » L'accès égalitaire à la formation doit être garanti, en prenant en compte les besoins pratiques liés au genre (p. ex. les besoins spécifiques des femmes concernant la sécurité, la situation géographique, la date, la garde d'enfants, etc.)
Promotion auprès du public et sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> » Des documents spécifiques de formation et de sensibilisation sur les questions d'égalité des sexes (p. ex. des informations sur les impacts sexospécifiques) » Les photos et les entretiens doivent inclure des images et des voix de femmes ainsi que d'hommes » Des connaissances spécifiques et des supports de sensibilisation sur les questions de genre concernant le sujet abordé sont produits
Évènements, meetings, conférences, plateformes	<ul style="list-style-type: none"> » Les aspects liés au genre du sujet abordé sont inclus dans le programme général » Une parité approximative entre les sexes au sein des intervenants doit être respectée (40 %-60 %, voir également AI/2020/03, Représentation égale des femmes : politique de l'ONUDI en faveur de la parité femmes-hommes dans les panels)

⁶ Des recommandations, outils et exemples détaillés relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans des thématiques spécifiques des domaines DIID sont fournis dans les Guides thématiques de l'ONUDI concernant l'intégration de la dimension de genre.

GROUPE D'ACTIVITÉ	POINTS D'ENTRÉE POUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE
Accompagner les créateurs de start-ups ou les propriétaires d'entreprises : reconnaissance (p. ex., récompenses), soutien financier et technique	<ul style="list-style-type: none"> » Les considérations de genre sont incluses dans les critères d'évaluation » Des efforts spécifiques de mobilisation et d'encouragement des femmes afin qu'elles demandent un soutien de l'ONUDI doivent être mis en place » Des mesures temporaires spéciales, telles que des quotas, doivent être envisagées » Lors de la conception du projet, la sélection des chaînes de valeur s'effectue, entre autres, en fonction de leur potentiel pour augmenter la participation et de la situation des cheffes d'entreprise et des travailleuses » Il y a une parité approximative entre les sexes dans les comités de sélection, et les membres de comités sont sensibilisés aux questions de préjugés (inconscients) liés au genre
Analyse et statistiques : recherche, évaluations et recueil d'informations	<ul style="list-style-type: none"> » Les données sont ventilées par sexe aux niveaux individuel et de l'entreprise (entreprises appartenant à/gérées par femmes/hommes) » Les problématiques liées au genre (qualitatives comme quantitatives) sont incluses dans les propositions de recherche » Dans les entretiens avec des groupes cibles de recherche, la proportion femmes-hommes est équitable
Conseils sur les problèmes de ressources humaines et sur la mise à disposition d'un environnement de travail favorable (également au sein des équipes du projet/programme, le cas échéant)	<ul style="list-style-type: none"> » Action positive : <ul style="list-style-type: none"> • Pour des candidats à qualifications égales, les femmes sont prioritaires • Des cibles et des quotas sont définis pour les femmes dans les postes de gestion, ainsi que pour le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes » Les offres d'emploi sont diffusées largement, et aussi par l'intermédiaire des réseaux et associations de femmes ; les femmes sont tout particulièrement incitées à postuler » Les connaissances et compétences liées au genre sont incluses dans les descriptions de poste, créées pendant les entretiens et ajoutées dans les bilans de performances » Ajustements liés à la flexibilité du travail et droits au congé maternité et paternité » Transparence salariale » Des politiques de tolérance zéro concernant le harcèlement sexuel sont mises en place et appliquées » Les entreprises, associations industrielles et chambres de commerce respectent les Principes d'autonomisation des femmes du Pacte mondial des Nations Unies
Niveau opérationnel : achat de biens et de services	<ul style="list-style-type: none"> » Les conditions relatives aux services, biens et équipements prennent en compte les besoins des femmes et des hommes (p. ex. l'appel d'offres pour des cabinets d'architecture dans le cadre de la création d'une installation industrielle nécessite d'inclure une salle d'allaitement ainsi que des toilettes et des vestiaires séparés) » Les appels d'offres sont également diffusés sur des plateformes et des réseaux fréquemment utilisés par des entreprises appartenant à/gérées par des femmes, comme les organisations de femmes d'affaires, ou envoyés directement aux entreprises appartenant à/gérées par des femmes » Les termes de référence ou spécifications techniques des appels d'offres demandent des informations aux soumissionnaires concernant les actions mises en œuvre en entreprise pour promouvoir la Stratégie ESAF conformément aux Principes d'autonomisation des femmes ou à des dispositions similaires » Si une méthode d'évaluation utilise des poids ou des points, des points supplémentaires peuvent être attribués au soumissionnaire qui prouve la mise en place d'activités, de politiques et de stratégies pour l'égalité des sexes

4.3 Indicateurs sensibles au genre et données ventilées par sexe

Les indicateurs sensibles au genre peuvent mesurer soit un changement quantitatif basé sur des données statistiques ventilées par sexe, soit des informations qualitatives.

Les **indicateurs de genre quantitatifs** mesurent des changements numériques dans le temps. Dans les cadres de résultats et les activités de recherche, les données doivent être ventilées à l'échelle de l'individu et de l'entreprise. Il s'agit également d'une exigence lors de la production de rapports pour l'ONUDI (cf. AI/2020/02, Gestion des résultats : un guide sur les approches et outils du cadre intégré de résultats et de performance de l'ONUDI) :

- » **À l'échelle de l'individu** : nombre ou pourcentage de femmes et d'hommes.
- » **À l'échelle de l'entreprise** : nombre ou pourcentage d'entreprises appartenant à ou gérées par des femmes et par des hommes.

Les **indicateurs qualitatifs de genre** mesurent les changements d'expériences, d'attitudes ou de perceptions, tels que les niveaux d'autonomisation des femmes ou les comportements des femmes et des hommes par rapport à l'égalité des sexes.

DÉFINITION D'UNE ENTREPRISE DÉTENUE ET GÉRÉE PAR UNE FEMME^a

Une entreprise, pour être considérée comme appartenant à ou gérée par une femme, doit respecter les différents critères suivants.

On considère qu'une entreprise est détenue par une femme si :

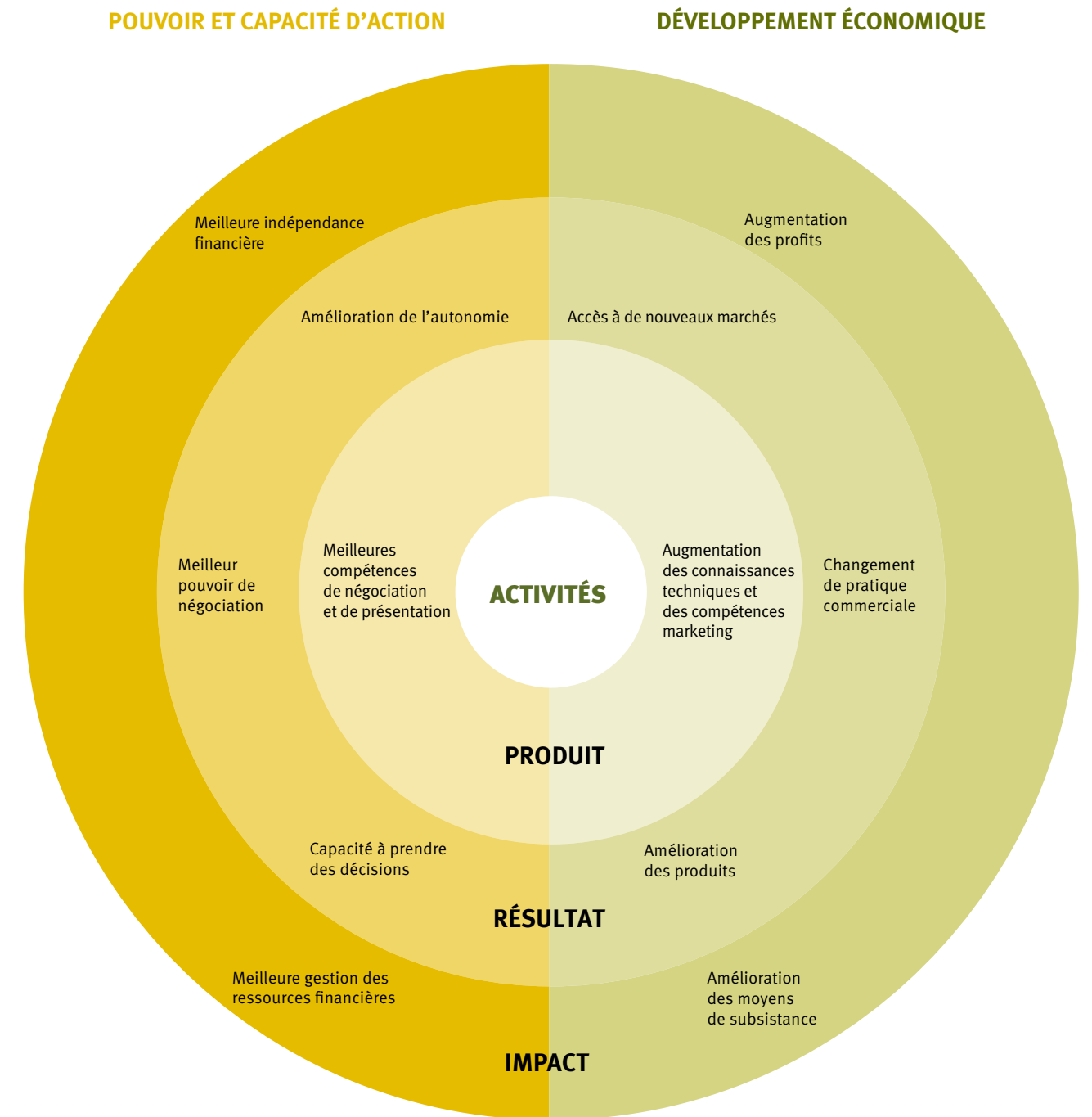
- » elle est détenue à au moins 50 % par une ou plusieurs femmes,
- » la gestion et la direction sont confiées à une ou plusieurs femmes,
- » une femme fait partie des signataires des documents juridiques ou des bilans comptables d'une entreprise,
- » elle est gérée indépendamment d'autres entreprises non appartenant à des femmes.

On considère qu'une entreprise est gérée par une femme si :

- » elle est appartenant à au moins 25 % par une ou plusieurs femmes,
- » la gestion et la direction sont confiées à une ou plusieurs femmes,
- » au moins un tiers du comité d'entreprise (le cas échéant) est constitué de femmes,
- » une femme fait partie des signataires des documents juridiques ou des bilans comptables d'une entreprise,
- » elle est gérée indépendamment d'autres entreprises non appartenant à ou gérées par des femmes.

^a Accord international d'atelier n° 34 (ISO/IWA 34) de l'Organisation internationale de normalisation : « Women's Entrepreneurship »

Figure 2 : Exemples de progrès en matière d'autonomisation économique des femmes à faire transparaître dans des indicateurs qualitatifs





CONCEPTION ET FORMULATION DU PROJET/PROGRAMME

Comme dans tous les autres domaines, il est essentiel de préparer correctement son projet/programme si l'on veut intégrer efficacement la dimension de genre et ainsi garantir que les initiatives de développement industriel bénéficient aux femmes et aux hommes de la même manière. Afin de refléter

les considérations de genre dans la documentation d'un projet ou d'un programme, les questions liées à l'égalité des sexes doivent d'abord être identifiées et analysées. On appelle ce processus analyse de genre.

5.1 Le concept d'analyse de genre

ANALYSE DE GENRE : PRÉSENTATION

Une analyse de genre doit aboutir à l'intégration de mesures concrètes dans la conception du projet/programme afin :

- » d'éviter de faire perdurer ou de renforcer les inégalités femmes-hommes (approche « ne pas nuire ») ;
- » d'éliminer les obstacles qui empêchent les femmes de participer pleinement aux activités du projet/programme ;
- » de s'assurer que les femmes et les hommes bénéficient à parts égales des résultats du projet/programme ;
- » d'inclure des activités spécifiques permettant de s'occuper des inégalités et contraintes liées au genre, et de respecter les besoins et priorités sexospécifiques ; et
- » d'utiliser des indicateurs sexospécifiques et ventilés par sexe, notamment des indicateurs d'impact, pour suivre et évaluer les progrès et résultats.

Une analyse de genre doit donc approfondir les questions suivantes, en fonction de leur rapport avec le secteur et la région concernés, ainsi qu'avec les parties prenantes et les groupes de bénéficiaires ciblés :

1. Quelles sont les principales problématiques liées au genre dans le secteur/la région ?

Prenez en compte les différences éventuelles au niveau des rôles et besoins des femmes et des hommes dans le secteur/la région. Les domaines importants, au sein desquels il est possible d'identifier ces différences, incluent les sources principales de revenu, les niveaux de participation sur le marché du travail, ainsi que les écarts salariaux et le taux de propriétaires d'entreprises.

2. De quelle manière le projet/programme pourrait-il toucher les femmes et les hommes différemment ?

Prenez en compte les effets (positifs et négatifs) différents que pourra avoir le projet/programme sur les femmes et les hommes. Il faut, dans un premier temps, identifier les contraintes économiques, éducatives, juridiques, sociales et culturelles qui pèsent sur la participation potentielle des femmes au projet/programme.

Une analyse de genre est le point de départ pour l'intégration de la dimension de genre dans un projet/programme. Elle permet de recueillir et d'analyser des données quantitatives et des informations qualitatives pertinentes concernant les différences, entre les femmes et les hommes, de rôles, de valeurs, de dynamiques de pouvoir et de comportement qui façonnent leur accès à des ressources économiques, productives et leur participation au mécanisme de prise de décision. De là, l'analyse de genre doit décrire tout impact différentiel potentiel du projet/programme sur les femmes et les hommes, puis recommander des alternatives afin de garantir que les personnes ciblées, quel que soit leur genre, accèdent et participent de manière égale aux activités prévues et en bénéficient.

Malgré tout, une analyse de genre reste un outil et ne saurait être considérée comme une fin en soi. Les découvertes, statistiques et recommandations qui en découlent **doivent impérativement être intégrées lors de la formulation du projet/programme** et appliquées pendant toute la durée du cycle du projet.

Il y a deux façons de réaliser une analyse de genre : elle peut être utilisée en tant qu'outil indépendant de recherche ou combinée avec d'autres analyses. En réalité, pour être utile et efficace, **l'analyse de genre, intégrale ou partielle, doit et devrait être intégrée à d'autres études** qui informent les phases de conception et de formulation d'un projet/programme⁷, notamment parce que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont des problématiques transversales. Bien souvent, l'approche la plus pratique et économique est d'inclure les questions de genre dans les statistiques industrielles, les analyses de la chaîne de valeur, les évaluations des systèmes d'énergie, les analyses de compétitivité commerciale, les analyses des parties prenantes, et dans d'autres activités de recueil de données et enquêtes. Néanmoins, la mise en place d'effectifs femmes-hommes adaptés au sein d'une équipe de recherche est nécessaire en vue d'assurer la qualité de traitement des aspects liés à l'égalité des sexes dans les évaluations.

⁷ L'utilisation, dans le cadre de projets d'adaptation au changement climatique et projets d'atténuation, des Recommandations pour la réalisation d'une évaluation des besoins technologiques tenant compte des questions de genre ([Guidance for a gender-responsive Technology Needs Assessment](#)) (PNUE-Université technique du Danemarkin, 2018) illustre parfaitement ce type d'approche intégrée.

EXEMPLE D'UNE ANALYSE DE GENRE INDÉPENDANTE ET D'UNE INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE À D'AUTRES ÉVALUATIONS

Analyse de genre indépendante

Le programme d'un pays s'intéresse à la croissance durable et inclusive dans l'industrie nationale de la pêche. Étant données l'ampleur du programme et la portée attendue des problématiques liées au genre, une analyse de genre indépendante est envisagée. L'expert des questions de genre qui réalise l'analyse réunit les données statistiques utiles ventilées par sexe et interroge les parties prenantes. Il organise également, au niveau de la communauté, des groupes de discussion mixtes et d'autres constitués uniquement de femmes.

Dans les faits, la répartition du travail et de la prise de décision entre les femmes et les hommes a permis de mettre en évidence ce qui suit : si 75 % du travail de traitement des poissons après la pêche était effectué par des femmes, leur représentation et leur pouvoir décisionnel sont limités dans les comités de gestion des pêcheries communautaires.

Les points d'entrée recommandés et les bases d'indicateurs identifiées ont permis à la personne chargée du programme de modifier le cadre de résultats et le budget afin d'inclure des activités de sensibilisation sur les avantages de la représentation des femmes dans la prise de décision, et de soutenir les comités dans l'établissement d'un quota minimum relatif à la représentation des femmes.

Intégration de la dimension de genre à d'autres évaluations

Lors de la phase initiale d'un projet régional visant à améliorer les chaînes de valeur dans le domaine de l'agriculture grâce à une technologie de blockchain, une équipe de recherche réalise des missions d'information dans des pays cibles. L'équipe est constituée d'experts de la chaîne de valeur dans le domaine agricole, d'un expert en blockchain et d'un expert des questions de genre et d'inclusion ainsi que des partenaires du secteur privé. Le programme de la mission est créé conjointement, et tout le monde assiste aux réunions, notamment avec des entreprises détenues ou gérées par des femmes.

Cette approche concertée a permis de réaliser des gains de temps pour l'ensemble des acteurs du projet, y compris pour les homologues nationaux. En outre, grâce aux échanges formels et informels au sein de l'équipe, les recommandations relatives à la stratégie de mise en œuvre ont été appliquées de manière plus harmonieuse et efficace.

5.2 Quand réaliser une analyse de genre ?

L'objectif d'une analyse de genre est d'alimenter en informations les étapes de conception et de formulation du projet/programme. Par conséquent, l'analyse doit être réalisée à la phase d'identification ou de conception, par exemple, **avant la finalisation du document du projet/programme** et en même temps que les autres activités d'analyse et de recueil des données. Cela permet de garantir que les **résultats** peuvent être **pris en compte dès l'étape de formulation**, notamment dans toutes les parties du document du projet/programme (description du contexte et justification, théorie du changement, cadre de résultats du projet, évaluation des risques, cadre de suivi et d'évaluation, etc.), et appliqués pendant la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation.

Si la réalisation d'une analyse de genre avant la finalisation d'un document de projet n'est pas possible, le projet/programme doit :

- inclure un délai clair et définir un budget suffisant** pour la réalisation de l'analyse de genre pendant la phase initiale ; et
- proposer une flexibilité permettant d'ajuster et de mieux concrétiser tous les éléments** du document du projet/programme sur la base des résultats de l'analyse de genre.

5.3 Quelle portée l'analyse de genre doit-elle avoir ?

i. Considérations générales

Une analyse de genre s'intéresse à la répartition des rôles et dynamiques de pouvoir entre les femmes et les hommes, qui sont spécifiques au contexte et au secteur ciblé par un projet/programme (prévu). Par conséquent, la portée de l'analyse de genre varie en fonction de la nature de l'initiative.

Son contenu et le niveau de détails doivent être appropriés et spécifiques :

- » À l'**effet direct et indirect du projet sur les femmes et les hommes**. Un projet/programme devra toujours prendre en compte de manière pertinente l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, car ses bénéficiaires, indirects, mais aussi directs

dans bien des cas, seront constitués de sous-ensembles d'une population ou de la société (femmes et hommes confondus).

- » À la **complexité du projet/programme**, en particulier sa portée géographique, son secteur industriel ou sa chaîne de valeur spécifique, ainsi que le nombre et le type de partenaires impliqués. Il est possible de considérer le budget du projet/programme en tant que variable secondaire, mais il faut garder à l'esprit que le coût des activités du projet fluctue.
- » Aux **connaissances déjà disponibles** au sein de l'équipe du projet/programme et des partenaires chargés de la mise en œuvre. Pour éviter la multiplication des efforts à la fois pour l'équipe du projet/programme et pour les bénéficiaires, il est possible de recueillir des analyses et rapports sur les questions d'égalité des sexes applicables au contexte spécifique sur internet, ou directement auprès des partenaires, tels que les

gouvernements, les entités des Nations Unies, les organisations de la société civile et d'autres acteurs multilatéraux ou bilatéraux pour la coopération au service du développement.

ii. Thématiques d'une analyse de genre

Une bonne analyse de genre doit se rapprocher le plus possible de l'objectif du projet/programme. Cependant, les données recueillies doivent, en premier lieu, être d'ordre général afin de pouvoir inclure les résultats dans un contexte économique, social et culturel plus large.

Le tableau ci-dessous propose un aperçu des problématiques prises en compte dans une analyse de genre dans le cadre d'un projet/programme de développement industriel.

Tableau 3 : Exemples de questions pour une analyse de genre dans le cadre de projets/programmes de développement industriel

DOMAINES	THÈMES	EXEMPLES DE QUESTIONS
CONTEXTE	<p>Éducation et approfondissement des compétences : compétences, capacités et envies différentes des femmes et des hommes.</p> <p>Normes culturelles : lois, normes sociales et attitudes au sein d'une communauté qui définissent ce que les femmes et les hommes doivent ou devraient faire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Quel est le statut juridique des femmes dans le pays d'intervention ? » Quelles sont les croyances et idées largement répandues et quels sont les stéréotypes concernant les questions d'égalité des sexes dans le secteur ou la chaîne de valeur ? » Quels sont les niveaux de formation et d'éducation chez les femmes et les hommes par rapport aux compétences requises dans le secteur ou la chaîne de valeur spécifique ? » Quelles organisations de femmes ou quels organismes de représentation des femmes sont en activité dans le secteur ?
ÉCONOMIE ET RÔLES	<p>Caractéristiques de la population active : répartition du travail (niveaux de participation et ségrégation sectorielle).</p> <p>Responsabilités domestiques : répartition des tâches au sein du foyer et de la communauté.</p>	<ul style="list-style-type: none"> » De quelle manière les tâches sont-elles réparties entre les femmes et les hommes ? » Comment la participation à la main-d'œuvre des femmes et des hommes se fait-elle dans a) l'économie formelle et b) l'économie informelle ? <ul style="list-style-type: none"> • La représentation des femmes et des hommes est-elle inégale dans le secteur ou la chaîne de valeur, et si oui, à quels postes et à quels niveaux salariaux ? • Quel est le pourcentage de femmes à des postes de direction et de femmes propriétaires d'entreprise ? » Quelles sont les différences d'emploi du temps et de charge de travail entre les femmes et des hommes dans un foyer ordinaire ? <ul style="list-style-type: none"> • Qui s'occupe de la gestion du foyer ? • Qui s'occupe des enfants et des personnes âgées, et existe-t-il des programmes sociaux permettant de compléter ou de prendre en charge ces tâches domestiques non rémunérées ? • Pendant combien de temps les femmes doivent-elles traditionnellement rester à la maison pour s'occuper des enfants en bas âge ? » Les femmes peuvent-elles réellement bénéficier d'un congé maternité payé ? Les hommes peuvent-ils prendre un congé parental, et si oui, quel est le pourcentage d'hommes qui choisissent d'en prendre un ?

DOMAINES	THÈMES	EXEMPLES DE QUESTIONS
RESSOURCES	Accès aux ressources et gestion de celles-ci : accès aux terres, au crédit, au capital, aux services financiers et commerciaux, à la technologie, aux compétences, à l'éducation, aux programmes sociaux, etc. et gestion de ceux-ci.	<ul style="list-style-type: none"> » Existe-t-il une différence de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes (écart de rémunération femmes-hommes non ajusté) ou une différence de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes lorsque l'on prend en compte les compétences, le niveau d'étude, l'expérience professionnelle, le poste occupé, le niveau de responsabilités et le pouvoir décisionnel (écart de rémunération femmes-hommes ajusté) ? » La source de revenus est-elle stable tout au long de l'année ou bien se limite-t-elle à un nombre défini de mois ? » Les femmes et les hommes accèdent-ils de manière égale à des solutions de financement, de crédit (p. ex. prêts bancaires, microfinancements, coopératives d'épargne et de crédit), des services de développement collatéraux et d'entreprise (sur le plan légal et pratique) ? » Existe-t-il des différences dans la législation (y compris dans le droit coutumier) ou pratiques entre les femmes et les hommes en matière de propriété foncière (régimes matrimoniaux, droits de succession) ? » L'accès, du point de vue de la loi et en pratique, aux technologies, aux informations et aux services se fait-il de manière égalitaire entre les femmes et les hommes ?
PRISE DE DÉCISION	Femmes à des postes de direction : représentation politique et représentation à des postes à responsabilités au sein des entreprises.	<ul style="list-style-type: none"> » Comment les femmes sont-elles incluses dans les processus de prise de décision économique ? » Quel est le niveau de représentation des femmes dans la sphère politique (à l'échelle nationale, régionale et locale) ? » Comment les décisions sont-elles prises dans un foyer normal, y compris au sujet des dépenses du foyer ? Une différence relative aux pouvoirs de négociation existe-t-elle entre les femmes et les hommes ? » Quel est le pourcentage de femmes à des postes à responsabilités, propriétaires d'entreprise, dans des syndicats et des coopératives (d'un point de vue quantitatif) ? » Comment les femmes contribuent-elles au processus de prise de décision (d'un point de vue qualitatif) ? Les femmes peuvent-elles participer facilement à des réunions, et si oui, sont-elles écoutées ? Les femmes considèrent-elles que leur avis est digne d'intérêt ou qu'elles ont le potentiel/la légitimité de se retrouver en position de leader ?
BÉNÉFICIAIRES	Inclusion du projet/programme : accès équitable à tous les aspects d'un projet ou d'un programme et avantages dérivés de ces derniers, sans aucune considération liée au genre.	<ul style="list-style-type: none"> » Quelles opportunités et quels points d'entrée peuvent être apportés par le projet/programme en vue de garantir une participation et des avantages égaux ? Comment le projet s'y prendra-t-il pour remédier à toute inégalité identifiée ? » Le projet/programme traite-t-il des besoins et priorités différents des femmes et des hommes ? » Les services et technologies fournis par le projet/programme seront-ils disponibles et accessibles aussi bien pour les femmes que pour les hommes ? Les femmes et les hommes participeront-ils de la même manière aux activités de formation et de renforcement des capacités ?

En outre, une analyse de genre doit :

Faire référence aux cadres internationaux, aux lois et politiques nationales traitant des questions d'égalité des sexes, mais aussi à la **Politique** de 2019 et à la **Stratégie** concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour 2020-2023 de l'ONU⁸.

- » Proposer une présentation des parties prenantes à la Stratégie ESAF dans le contexte du projet/programme (dans le cadre de **l'analyse des parties prenantes**), notamment :
 - des points focaux liés au genre issus de ministères nationaux (p. ex. de l'Agriculture, de la Pêche, de l'Industrie, du Travail, du Commerce), des associations industrielles, et d'autres organismes publics traitant des questions d'égalité des sexes aux niveaux national et régional ;

- des ONG nationales, régionales et locales travaillant sur les questions d'égalité des sexes et d'autonomisation (économique) des femmes ;
 - des structures de représentation des femmes telles que les associations, syndicats et coopératives de femmes.
- » Recueillir les **données de référence ventilées par sexe** manquantes pour l'ensemble des indicateurs du cadre de résultats du projet/programme faisant référence à des individus ou des entreprises⁹.

5.4 Où trouver des données et des informations pour une analyse de genre ?

Afin de mieux comprendre si les femmes et les hommes sont traités différemment dans un contexte ou un secteur particulier, de quelle manière et pour quelles raisons, des **données quantitatives et des informations qualitatives** doivent être recueillies, puis analysées.

Pour se faire une première idée, des ressources, telles que les **fiches d'information par pays** de l'ONU-Femmes, et les sections relatives à l'éducation, l'emploi, les avantages économiques et sociaux et aux femmes rurales, fournies par les **Observations finales du comité CEDEF concernant les rapports périodiques des États parties relatifs au respect de leurs obligations conformément à la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**, proposent une vue d'ensemble de l'état d'un pays sur les questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

Pour obtenir des données quantitatives, il faut envisager les sources suivantes.

» Bases de données internationales :

Pour consulter un guide pratique relatif au recueil, sur des plateformes de données internationales, de données ventilées par sexe et d'indicateurs quantitatifs de genre pour les projets/programmes DIID, se reporter à l'Annexe 2.

- **Base de données de l'ONU pour les statistiques industrielles (INDSTAT)** (sur demande, en libre accès pour le personnel de l'ONU) : entre autres statistiques industrielles, la base de données fournit le taux d'emploi des femmes par secteur et sous-secteur industriel¹⁰ par pays ou par région.
- **Portail de données sur le genre (Gender data portal) de la Banque mondiale**, notamment les indicateurs concernant les opportunités économiques. Ce portail propose entre autres :
 - * des données ventilées par sexe, classées par pays ou région, concernant l'épargne, l'emprunt, la réalisation de paiements, la gestion des risques (**Indicateurs du Global Findex**) ;

- * des chiffres sur les inégalités femmes-hommes dans la loi et les barrières juridiques à la participation économique des femmes (indicateurs **Les Femmes, l'Entreprise et le Droit**) ;
- * données sur la représentation des femmes propriétaires d'entreprises, à des postes à responsabilités, et au sein de la main-d'œuvre (tirées de **Banque mondiale, enquêtes auprès des entreprises**) ;
- * données et statistiques ventilées par sexe de la **base de données de l'Organisation internationale du Travail (ILOSTAT)**.
- **Division de la statistique des Nations Unies : liste des principaux indicateurs de l'égalité des sexes** pour les ODD classés par pays ou par région.
- Pour les pays de l'OCDE : **portail de données de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes**.
- Données ventilées par sexe et indicateurs du Global Entrepreneurship Monitor.
- Également : **Institut de statistique de l'UNESCO ; Base de données de la Banque mondiale sur l'inclusion financière (Global Findex) ; Base de données Égalité femmes-hommes, institutions et développement de l'OCDE ; Base de données de l'Union internationale des télécommunications** ; etc.

» Bases de données nationales et instituts nationaux de la statistique.

» **Travail de recueil de données de référence spécifiques au projet/programme**, p. ex. recueil de données d'entreprises travaillant dans le secteur cible sur :

- le rapport femmes-hommes au sein du personnel à des postes administratifs, postes de première ligne en production et postes de direction ou à responsabilités ;
- les différences potentielles entre les femmes et les hommes concernant l'exposition à des produits dangereux.

⁸ La stratégie de coopération pour le développement ou la politique d'égalité des sexes du donateur du projet/programme ainsi que les approches concernant les questions de genre dans une coopération de développement peuvent être tout aussi intéressantes.

⁹ Pour une définition des entreprises appartenant à et gérées par des femmes, voir p 22.

¹⁰ Pour un classement des secteurs et sous-secteurs, se reporter à la **Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, Rév. 4 (CITI4)**.

Pour obtenir des données qualitatives, il faut envisager les sources suivantes.

- » **Rapports, études, contributions à la littérature et analyses de genre récents** produits par différentes parties prenantes.
- » **Enquêtes et entretiens approfondis** avec des parties prenantes et des représentants aux niveaux national, régional et local, notamment avec :
 - » des groupes, coopératives et associations d'entreprises de femmes,
 - » des représentants du secteur privé (p. ex. associations industrielles, syndicats, chambres de commerce),
 - » des points focaux liés à l'égalité femmes-hommes issus de partenaires pour la coopération au développement travaillant sur des questions relatives au DIID,
 - » des représentants de gouvernements (p. ex. points focaux liés au genre des ministères de l'industrie, de l'économie, de l'agriculture, de la pêche et de l'égalité entre les femmes et les hommes),
 - » des groupes de discussion avec les bénéficiaires/participants prévus, comprenant un ou plusieurs groupes de discussion unisexes et de femmes uniquement,
 - » des observations proposées par le personnel du projet/programme.

PARAMÈTRES QUI INDIQUENT QUE DES GROUPES DE DISCUSSION UNISEXES ET DE FEMMES UNIQUEMENT SONT PARTICULIÈREMENT IMPORTANTS :

- » pour identifier ou discuter de défis rencontrés spécifiquement par les femmes et des moyens possibles pour les relever (action positive pour l'autonomisation des femmes),
- » lorsque la représentation publique et la prise de décision sont des paramètres majoritairement masculins, et que les femmes n'ont pas l'habitude de s'exprimer dans l'espace public, surtout en présence d'hommes,
- » pour des questions traitant de relations de pouvoir entre les femmes et les hommes,
- » pour des questions traitant de problématiques personnelles ou sensibles (violence basée sur le genre, harcèlement, problèmes intimes ou de santé, normes socioculturelles, etc.).

Données, indicateurs et statistiques	Le cadre de résultats inclut des indicateurs sexospécifiques, ainsi que bases et cibles permettant de suivre les produits, les résultats et l'impact.
Capacités en matière de genre/ressources humaines	Une expertise adéquate en matière de genre et une parité femmes-hommes approximative (40-60 %) au sein du personnel et des comités du projet/programme sont envisagées. La proposition du projet/programme mentionne les capacités existantes en matière de genre et identifie, au fur et à mesure, les besoins de développement de ces dernières au sein : a) des équipes de mise en œuvre et de coordination, b) d'autres parties prenantes concernées (p. ex., homologues dans les gouvernements et le secteur privé).
Parties prenantes et participation	Des spécialistes et groupes d'experts tels que les groupes promouvant les droits des femmes, les associations de femmes d'affaires, les points focaux genre des partenaires, etc. sont consultés pendant les phases de conception et de formulation du projet/programme. Des mécanismes permettant de garantir la parité femmes-hommes approximative (40-60 %) parmi les bénéficiaires et dans le cadre des processus de prise de décision sont prévus, p. ex. des activités spécifiques de mobilisation pour le genre sous-représenté.
Budget	Le budget inclut des ressources financières adéquates (c'est-à-dire, réalistes et qui prévoient une marge de manœuvre en cas d'aléas) pour toutes les activités prévues relatives à l'égalité femmes-hommes (p. ex. une analyse de genre complète avec un recueil de données de référence, le recrutement d'un expert des questions de genre, et d'importantes activités liées au genre).

5.5 Activités clés pour l'intégration de la dimension de genre dans le concept et la formulation du projet/programme

Le tableau suivant fournit un aperçu des suggestions d'activités clés à inclure lors de l'élaboration du projet/programme à partir d'une analyse de genre. Ces

considérations doivent apparaître très clairement dans le document du projet/programme.

Tableau 4 : Activités clés pour l'intégration de la dimension de genre dans le concept et la formulation du projet/programme

OBJET	POINTS D'ENTRÉE POUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE CONCEPT ET LA FORMULATION DU PROJET/PROGRAMME
Analyse de situation	La justification ou le contexte d'une analyse met en évidence les différences pertinentes en matière d'égalité des sexes et les impacts indésirables possibles qui peuvent gêner la parité relative à l'accès aux activités du projet/programme, la participation à celles-ci et la récupération d'avantages dans le cadre de celles-ci (y compris pour les groupes confrontés à des formes multiples et transversales de discrimination).
Proposition du projet/programme	La formulation du projet/programme prend en compte les leçons tirées et les bonnes pratiques issues de précédentes initiatives concernant l'égalité des femmes et des hommes quant à l'accès, la participation et les avantages tirés. Les questions d'égalité des sexes sont visibles dans : <ul style="list-style-type: none"> » la théorie du changement, » le cadre d'évaluation des risques, p. ex. changements possibles dans les politiques relatives à l'égalité des sexes et tendances économiques ou sociales, » les impacts sexospécifiques possibles des risques identifiés sur les femmes et les hommes, et » le cadre de suivi, de production de rapports et d'évaluation (cf. p. 36 pour plus d'informations).



INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE LORS DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET



6.1 Égalité des sexes : plan d'action

Pour faciliter la mise en œuvre d'activités s'inscrivant dans des projets sensibles au genre et sexospécifiques, un **plan d'action basé sur les résultats de l'analyse de genre** doit être élaboré. Il doit identifier les opportunités et les points d'entrée pour l'intégration de la dimension de genre dans le projet. Ce plan d'action doit refléter le cadre de résultats du projet/programme et inclure **des éléments du projet/programme sexospécifiques, des cibles et indicateurs sensibles au genre, des délais, les responsabilités confiées et les aménagements effectués pour la mise en œuvre.**

La portée du plan d'action doit comprendre les éléments inclus dans le cadre de résultats, mais aussi les activités horizontales (pour la gestion des connaissances et des risques, la communication et la sensibilisation, par exemple). Le suivi systématique des résultats concernant les questions de genre (cf. chapitre 7) pendant la phase de mise en œuvre est également important et doit donc se retrouver dans le plan d'action.

6.2 Communiquer des résultats relatifs aux questions de genre

Le partage de connaissances et la sensibilisation sont des étapes essentielles pour faire connaître aux parties prenantes et au grand public les liens entre égalité des sexes et industrie. Cela inclut la **mise en avant des résultats du projet/programme sur les questions de genre et des bonnes pratiques relatives à la Stratégie ESAF**, ainsi que des efforts des parties prenantes pour promouvoir l'égalité des sexes.

Les résultats liés au genre peuvent être communiqués de deux manières (qui se complètent l'une l'autre) :

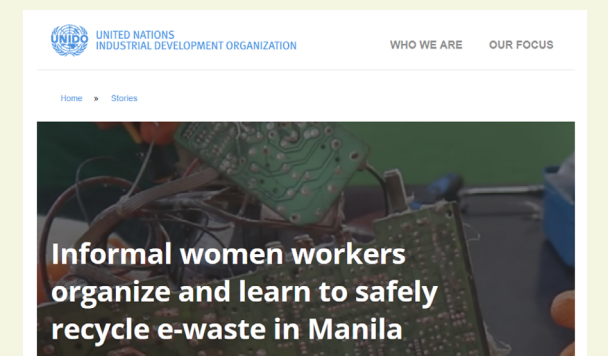
- » en disséminant les résultats par l'intermédiaire de moyens de communication globaux tels que les newsletters, les rapports d'activité, les réseaux sociaux ou les sites Web ;
- » en présentant les résultats liés au genre par le biais des articles d'actualité sur les études de cas et des bonnes pratiques, des rapports s'intéressant au lien entre genre et industrie, etc.

Il est essentiel de toujours adopter un **vocabulaire inclusif**¹¹ dans les communications orales et écrites, mais également d'utiliser des images représentant des femmes et des hommes, d'ajouter des citations de femmes et d'hommes dans les récits, et de ne jamais colporter de stéréotypes dans les supports visuels. Il faut aussi adapter le style, le format et les canaux de communication en fonction de l'audience, y compris des types de parties prenantes (p. ex. donateurs, décideurs, entrepreneurs, personnel du projet, etc.).

EXEMPLE MONTRANT LA COMMUNICATION DE RÉSULTATS SUR DES QUESTIONS DE GENRE

Un projet de l'ONUDI visant à mettre en place une gestion des déchets électroniques respectueuse de l'environnement appuie la création d'une nouvelle usine de traitement, de stockage et d'élimination des déchets électroniques dans la zone périurbaine de Manille (Philippines) et prévoit également une formation de sécurité pour les travailleurs informels.

Un article a été publié sur le site Web de l'ONUDI. Il met en valeur la stratégie réussie d'intégration de la dimension de genre du projet : il relève que les personnes chargées du traitement des déchets électroniques sont principalement des femmes, ce qui se reflète dans les 70 % de participantes à la formation. L'article met également l'accent sur les voix des femmes démonteurs ont été entendues dans les consultations des parties prenantes avec des représentants officiels des associations de ramasseurs de déchets.



6.3 Travailler avec des institutions

Dans le cadre d'un projet/programme impliquant des parties prenantes et des partenaires, y compris des institutions et des entreprises nationales, il faut veiller à **communiquer clairement les questions d'inégalités femmes-hommes et les engagements de l'ONUDI pour les résoudre.**

En outre, **améliorer la capacité de réaction des institutions et des entreprises aux questions d'égalité des sexes** doit faire partie intégrante du renforcement des capacités et de l'accompagnement institutionnels. Par exemple, en développant et en mettant en place une politique ou une stratégie relative à l'égalité femmes-hommes, soutenue par un plan de travail, qui aborde les mesures de parité ou établit ou renforce un réseau de points focaux genre.

¹¹ Pour plus d'informations, consultez <https://www.un.org/fr/gender-inclusive-language/>.

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE DANS SECTEUR PRIVÉ : LES WEP

Les **Principes d'autonomisation des femmes (Women's Empowerment Principles, WEP)** sont un outil de politique et de plaidoyer sur le genre spécifiquement développé pour le secteur des entreprises. Issus d'un partenariat entre le Pacte mondial des Nations Unies et ONU Femmes, ces principes proposent des lignes directrices aux entreprises sur la manière de promouvoir la Stratégie en faveur de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (Stratégie ESAF) sur le lieu de travail, sur les marchés et au sein de la communauté. Les entreprises (peu importe leur taille, leur type et leur secteur d'activité), ainsi que les associations industrielles et les chambres de commerce peuvent s'inscrire librement.

Les principes, indiqués ci-dessous, sont au nombre de sept. Chaque principe est accompagné de cinq actions spécifiques qui sont listées sur le site : <https://www.weps.org/about>

Principe 1 : Établir un leadership d'entreprise d'excellence sur les questions d'égalité des sexes.

Principe 2 : Traiter les femmes et les hommes de manière équitable au travail : respecter et soutenir les droits fondamentaux et agir contre les discriminations.

Principe 3 : Garantir la bonne santé, la sécurité et le bien-être de la main-d'œuvre.

Principe 4 : Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.

Principe 5 : Mettre en place des pratiques pour le développement d'entreprise, la chaîne d'approvisionnement et le marketing qui autonomisent les femmes.

Principe 6 : Promouvoir l'égalité par l'intermédiaire d'initiatives communautaires et de sensibilisation.

Principe 7 : Mesurer et rapporter les progrès réalisés pour atteindre l'égalité des sexes.

6.4 Capacités en matière de genre et parité au sein des équipes de mise en œuvre

Faire en sorte que les connaissances sur les questions d'égalité des sexes soient acquises au sein de l'équipe de mise en œuvre est une étape essentielle à la mise en œuvre d'un projet/programme tenant compte des questions de genre. Cela peut se faire par le recrutement d'un expert des questions de genre et par la sensibilisation du personnel du projet/programme au sujet de l'égalité des sexes, p. ex. par l'intermédiaire de formations telles que le module en ligne de présentation de l'ONU-Femmes « Je connais le genre 1-2-3 » et le module sur le genre et le développement industriel inclusif et durable que le personnel de l'ONUDI est obligé de suivre dans un délai de deux mois suivant son entrée

en fonction. Il est également recommandé de se familiariser aux outils et aux publications disponibles sur l'intégration de la dimension de genre (cf. les supports disponibles à ce sujet sur le site Web et l'intranet de l'ONUDI).

De plus, une parité approximative femmes-hommes doit être envisagée à tous les niveaux de l'équipe du projet/programme, au sein des comités du projet/programme et d'autres organismes pour la prise de décision et le conseil, y compris les jurys d'entretien. Toutefois, il convient de noter que la représentation suffisante des femmes ne se substitue pas au besoin d'assurer une expertise en matière de genre.

6.5 Activités clés pour l'intégration de la dimension de genre lors de la mise en œuvre du projet/programme

Tableau 5 : Activités clés pour l'intégration de la dimension de genre lors de la mise en œuvre du projet/programme

OBJET	POINTS D'ENTRÉE POUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS L'ÉTAPE DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET/PROGRAMME
Stratégies et activités	Un plan d'action relatif à l'égalité des sexes incluant des activités, des responsabilités et des délais spécifiques est développé et mis en œuvre.
	Des activités et des stratégies de mobilisation spécifiques pour les bénéficiaires/participantes sont en place au besoin (p. ex. solutions de transport ou modules de formation sur mobile pour s'occuper des questions de sécurité ou de distanciation, activités ayant trait à la garde d'enfants, activités sur mesure de mentorat et réseautage, ciblage spécifique des réseaux de femmes pour la sensibilisation/mobilisation).
	Une parité approximative (40-60 %) au sein des activités et des événements du projet/programme est assurée (voir également <u>AI/2020/03, Représentation égale des femmes : politique de l'ONUDI en faveur de la parité femmes-hommes dans les panels</u>).
	Les activités normatives et de convocation incluent un résultat (p. ex. un chapitre, une section, une session) sur les questions d'égalité des sexes dans les sujets traités.

OBJET	POINTS D'ENTRÉE POUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS L'ÉTAPE DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET/PROGRAMME
Données, indicateurs et statistiques	Des données ventilées par sexe sur les bénéficiaires/participants sont recueillies pendant la phase de mise en œuvre (femmes et hommes, entreprises appartenant à/gérées par des femmes et des hommes).
Communication	Des rapports et des supports de sensibilisation relatifs au projet/programme font figurer des résultats et bonnes pratiques sur les questions de genre, ainsi que des paroles de femmes et d'hommes.
Approvisionnement en biens et services	Les spécifications pour les services, biens et équipements prennent en compte les besoins des femmes et des hommes (p. ex. l'appel d'offres pour des cabinets d'architecture dans le cadre de la création d'une installation industrielle nécessite d'inclure une salle d'allaitement ainsi que des toilettes et des vestiaires séparés).
	Les appels d'offres sont également diffusés sur des plateformes et des réseaux fréquemment utilisés par des entreprises appartenant à/gérées par des femmes, notamment les organisations des femmes d'affaires, ou envoyés directement aux entreprises appartenant à/gérées par des femmes.
	Le cahier des charges des appels d'offres doit demander des informations aux soumissionnaires sur les actions mises en œuvre en entreprise pour promouvoir la Stratégie ESAF conformément aux <u>Principes d'autonomisation des femmes</u> ou à des dispositions similaires. Si une méthode d'évaluation basée sur des poids ou des points est utilisée, le soumissionnaire ayant mis en place des activités, politiques et stratégies tenant compte des questions de genre est récompensé.
Capacités en matière de genre/ressources humaines	Un expert des questions de genre fait partie de l'équipe de mise en œuvre, ou les membres du personnel du projet/programme ont des connaissances à ce sujet et des tâches sur ces questions figurent dans leur description de poste.
	Le personnel suit les cours en ligne de l'ONU-Femmes sur les concepts de base de la Stratégie ESAF (« Je connais le genre 1-2-3 ») et le <u>Module 15 sur le genre et le développement industriel inclusif et durable</u> (« Je connais le genre »). Il connaît également les outils et publications sur l'intégration de la dimension de genre dans le cadre du développement industriel inclusif et durable (voir, par exemple, le <u>site Web</u> et <u>l'intranet</u> de l'ONUDI).
	Dans leur plan annuel d'activités professionnelles, les membres du personnel ont au moins une tâche ou un objectif d'apprentissage en lien avec l'égalité des sexes (voir le Plan d'action de l'ONUDI sur la parité femmes-hommes pour 2018-2023).
Parties prenantes et participation	Une parité femmes-hommes approximative (40-60 %) est respectée parmi les membres du personnel du projet/programme.
	Les représentations pertinentes de femmes (p. ex. points focaux sur le genre dans les ministères de l'Industrie, les groupes de défense des droits des femmes, les associations de femmes d'affaires) sont mises au courant des activités en lien avec l'égalité femmes-hommes et consultées sur ces questions.
	Une parité femmes-hommes approximative (40-60 %) est respectée au sein des comités du projet/programme et les membres de ces derniers bénéficient d'une expertise en matière de genre.
	Les parties prenantes ont la possibilité d'agir sur les questions de genre afin de s'assurer qu'une mise en œuvre sensible au genre se poursuive après la fin du projet/programme.



TENIR COMPTE DU GENRE LORS DU SUIVI, DE LA PRODUCTION DE RAPPORTS ET DE L'ÉVALUATION



Les questions d'intégration de la dimension de genre dans le cadre du suivi, de la production de rapports et de l'évaluation doivent suivre une double approche :

- » **Verticale** : traiter de manière claire les éléments en lien avec le genre du projet/programme (portée de l'analyse, implication des parties prenantes, membres de l'équipe, responsabilités, livrables, etc.) lors du suivi, de la production de rapports et de l'évaluation.
- » **Horizontale** : Intégrer les questions de genre dans les objectifs de suivi et les mandats d'évaluation. Il est donc nécessaire de définir à l'avance des attentes claires au sujet des livrables relatifs à la Stratégie ESAF.

Afin de s'assurer que les résultats du suivi et de l'évaluation concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et notamment les bonnes pratiques et les leçons tirées, seront pris en compte lors de prochaines initiatives de DIID, ils doivent être communiqués au sein de l'Organisation et auprès des parties prenantes concernées (p. ex. à l'aide d'ateliers). Plus d'outils et de recommandations spécifiques sur différentes thématiques sont disponibles dans les guides thématiques de l'ONUDI sur l'intégration de la dimension de genre.

Des documents d'aide comme la publication du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE) sur [l'intégration des droits de l'homme et de l'égalité des sexes aux évaluations \(2014\)](#) et le [Manuel d'évaluation d'ONU-Femmes : gestion des évaluations sensibles au genre \(2015\)](#) fournissent un point de vue et des exemples détaillés sur la manière de mener des évaluations tenant compte du genre.

QUESTIONS D'ÉVALUATION SENSIBLES AU GENRE

Conception du projet/programme

- » Le projet/programme respecte-t-il les documents stratégiques de l'ONUDI, les cadres internationaux et les politiques nationales sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ?
- » Des ressources suffisantes (p. ex. fonds, temps personnel, méthodologie, experts) ont-elles été attribuées pour traiter des questions de genre ?
- » Les indicateurs de résultats sont-ils ventilés par sexe ? Les bénéficiaires ont-ils été clairement identifiés et répartis par sexe (et par âge, appartenance ethnique, groupe socioéconomique, etc.) ?

Gestion de la mise en œuvre

- » Les étapes de suivi et d'autoévaluation du projet ont-elles permis de recueillir et d'analyser des données ventilées par sexe ainsi que de suivre, d'évaluer et de produire des rapports sur les objectifs liés à l'égalité des sexes ? Les décisions et recommandations prises étaient-elles basées sur ces analyses ?
- » Quelle a été la répartition femmes-hommes au sein de l'équipe du projet/programme, du comité de coordination et des bénéficiaires ?

Résultats du projet/programme

- » Le projet/programme a-t-il atteint les objectifs concernant l'égalité des sexes ? De quelle manière les résultats en lien avec cette problématique ont-ils contribué aux résultats généraux du projet/programme ?
- » Les femmes et les hommes ont-ils bénéficié à parts égales des interventions du projet ?
- » Dans quelle mesure les résultats sont-ils susceptibles d'avoir un impact sur les relations touchant à la notion de genre (p. ex. répartition du travail, autorité pour la prise de décision) ?
- » Dans quelle mesure les parties prenantes au projet/programme sont-elles au courant des objectifs et interventions sur les questions de genre du projet/programme ?
- » Les résultats en lien avec l'égalité des sexes sont-ils susceptibles de perdurer après la fin du projet/programme ?

7.1 **Activités clés pour l'intégration de la dimension de genre aux étapes de suivi, de production de rapports et d'évaluation du projet/programme**

Tableau 4 : Activités clés pour l'intégration de la dimension de genre aux étapes de suivi, de production de rapports et d'évaluation du projet/programme

OBJET	POINTS D'ENTRÉE POUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE AUX ÉTAPES DE SUIVI, DE PRODUCTION DE RAPPORTS ET D'ÉVALUATION DU PROJET/PROGRAMME
Suivi et production de rapports	Les examens à mi-parcours, évaluations, audits, etc. incluent, à l'aide d'un critère/élément spécifique, la question du genre.
Évaluation	Les questions et les éléments d'évaluation spécifiques au genre sont inclus dans les termes de référence de l'évaluation.
Enseignements et données	Des données ventilées par sexe sont recueillies et analysées en vue de suivre les résultats en matière d'égalité des sexes et d'évaluer les impacts selon le genre.
	Les bonnes pratiques et leçons tirées sur la promotion de la Stratégie ESAF et sur l'efficacité des cibles/indicateurs sensibles au genre sont identifiées et mises en évidence.
Capacités en matière de genre/ressources humaines	Dans son plan d'activités professionnelles, le personnel a au moins une tâche ou un objectif d'apprentissage en lien avec l'égalité des sexes (voir le Plan d'action de l'ONUDI sur la parité femmes-hommes pour 2018-2023).
	Une parité femmes-hommes approximative (40-60 %) est respectée au sein des équipes de suivi, d'évaluation et de recherche. Les équipes de suivi, de production de rapports, d'évaluation et de recherche ont des compétences suffisantes en matière de genre. Les tâches sur ces questions font partie de leur description de poste et du critère pour leur sélection, ou alors un expert sur les questions de genre est recruté.
Parties prenantes et participation	Des entretiens et des avis sont récupérés auprès de bénéficiaires et de parties prenantes des deux sexes.
	Les obstacles sexospécifiques possibles, empêchant une participation paritaire dans le suivi et l'évaluation, doivent être traités (p. ex. groupes de discussion de femmes ou d'hommes uniquement afin de s'assurer que les participants s'expriment plus librement ; exigences spécifiques en matière de transport, de langue et de temps).
Budget	Le budget pour les activités liées au genre du projet/programme est suivi (et modifié, le cas échéant) et évalué.
	Un budget suffisant est attribué afin d'assurer le suivi et l'évaluation des éléments liés au genre du projet/programme ainsi que les recherches sur les questions d'égalité des sexes, notamment pour le recrutement d'un expert (le cas échéant) des questions de genre et d'évaluation.



Glossaire

L'**analyse de genre** permet d'évaluer les impacts, sur les femmes et les filles, les hommes et les garçons, des différences en matière de rôles, besoins, chances et obstacles dans un contexte donné. L'analyse est réalisée à l'aide de données ventilées par sexe qui sont recueillies, puis analysées, et grâce à un examen critique des différences possibles concernant l'expérience, les connaissances, les compétences, l'accès à des ressources et la gestion de ces dernières. En pratique, un rapport d'analyse de genre inclut également des recommandations sur la manière dont les politiques, les programmes et les projets pourraient réagir aux différences identifiées, et sur la manière de faire bon usage des compétences et connaissances respectives des femmes et des hommes.

Les **audits de genre** sont des outils institutionnels pour l'analyse et l'évaluation du genre qui permettent de mesurer le degré d'intégration du genre dans les institutions, les politiques ou les programmes. Il existe un grand nombre d'outils pour l'audit de genre, notamment des audits financiers, des évaluations générales d'entreprise et des analyses de politiques internationales, qui permettent de traiter différentes problématiques. L'objectif principal de la plupart de ces outils est de rendre les institutions et les gouvernements responsables du processus d'intégration de la dimension de genre.

Le processus d'**autonomisation des femmes** permet aux femmes de prendre le contrôle de leur vie, d'avoir la possibilité de faire des choix stratégiques¹². « L'autonomisation des femmes est constituée de cinq éléments : la notion d'amour-propre, le droit d'avoir le choix et de prendre une décision, le droit d'accéder à des opportunités et des ressources, d'avoir le pouvoir de contrôler leur vie, au sein et en dehors du foyer, et la capacité d'influencer l'orientation des changements sociaux afin de créer un ordre socioéconomique plus juste sur le plan national et international¹³. »

L'**autonomisation économique des femmes** est un élément central de la mise en pratique des droits des femmes et de l'égalité des genres. Ce concept inclut la possibilité pour les femmes de : participer de manière égale aux marchés existants, d'accéder à des ressources productives et à des profits et d'avoir un contrôle dessus, d'accéder à du travail décent, d'avoir le contrôle sur la gestion de leur temps, sur leur vie et sur leur corps, et de mieux faire entendre leur voix, d'améliorer leur pouvoir et de participer de manière sensée aux prises de décision économiques à tous les niveaux (du foyer, à l'entreprise en passant par les institutions internationales¹⁴.

¹² Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW), 46^e session (2002) : Conclusions concertées sur l'éradication de la pauvreté, notamment par l'autonomisation des femmes tout au long de leur cycle de vie, dans un monde mondialisé.

¹³ Secrétariat des Nations Unies de l'équipe spéciale interinstitutions pour la mise en œuvre du Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement : Lignes directrices sur l'autonomisation des femmes (1995).

¹⁴ Adapté de la définition proposée par l'ONU-Femmes : L'autonomisation économique : quelques faits et chiffres.

Ciblé sur le genre : voir « *Sexospécifique* ».

On entend par **discrimination à l'égard des femmes** « ... toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine »¹⁵.

Données ventilées par sexe : données recueillies et présentées séparément au sujet des femmes et des hommes, et des entreprises détenues ou gérées par des femmes ou des hommes.

Égalité des genres : au lieu de parler « d'équité », les Nations Unies favorisent l'utilisation du terme « égalité » qui signifie que les droits, responsabilités et chances des individus ne dépendent pas de leur sexe. Ainsi, la promotion de l'égalité des genres ne veut pas dire que les femmes et les hommes seront identiques ou devraient l'être. La notion d'égalité implique de s'assurer que les idées, les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes (qui peuvent être radicalement différents, car leurs rôles et responsabilités diffèrent) sont considérés de la même façon lors des processus de planification et de prise de décision, tout en reconnaissant la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes. Il ne s'agit donc pas d'un « problème avec les femmes » puisque l'égalité des genres concerne les femmes comme les hommes, lesquels devraient prendre cette problématique à bras-le-corps. C'est également un prérequis pour un développement durable anthropocentré et un indicateur de ce dernier¹⁶.

Égalité des sexes : bien qu'il y a une différence importante entre "genre" et "sexe" - le premier fait référence aux attributs sociaux et le deuxième aux attributs biologiques - les termes "égalité des genres" et "égalité des sexes" sont souvent utilisés de manière interchangeable.

Expression de genre : manifestation extérieure de l'identité de genre d'un individu, exprimée par le nom, les pronoms, un comportement perçu comme « masculin », « féminin » ou variable, l'habillement, la coiffure, la voix ou les caractéristiques physiques¹⁷.

La notion de **genre** fait référence aux caractéristiques, définies par la société, des femmes, des hommes, des filles et des garçons. Contrairement aux attributs biologiques (sexe), ces caractéristiques se forgent en suivant les processus de socialisation ; elles dépendent de notions de contexte et de temporalité, et sont aussi fluctuantes. Le genre définit, dans un contexte donné, ce qui est attendu d'une femme ou d'un homme, ce qui lui est permis et les critères appréciés chez

¹⁵ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), art. 1.

¹⁶ Adapté de la définition proposée par l'ONU-Femmes.

¹⁷ Tiré de UN for All : LGBTI module training materials, specifically the "SSOGI Spectrums" adapted from the Gender Unicorn by Trans Student Education Resources.



une femme ou un homme. Il a un impact sur les relations, les chances, les responsabilités, l'accès aux ressources et la gestion de celles-ci, ainsi que sur le pouvoir décisionnel. Le genre se multiplie souvent au contact d'autres critères socioculturels, avec lesquels il se recoupe, notamment le statut social, la religion, l'appartenance ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle et le handicap¹⁸.

Identité de genre : désigne l'expérience intime, profonde et personnelle vécue par chaque individu, qu'elle corresponde ou non à sa physiologie ou au genre assigné à la naissance.¹⁹

Indifférence aux questions du genre : ce terme désigne l'incapacité à reconnaître que le genre est un facteur déterminant des situations sociales ayant un impact sur les projets et les politiques. Ainsi, l'application de ce concept met de côté les normes, rôles et relations de genre et ne prend pas en compte les opportunités différentes et les besoins divers des hommes, femmes, filles et garçons, ou des populations marginalisées. Par conséquent, il est très probable que les discriminations fondées sur le genre soient renforcées. En choisissant de traiter tout le monde de la même manière, ce concept s'appuie souvent sur le principe « d'équité », et est souvent justifié de cette façon.²⁰

Intégration de la dimension de genre : processus d'évaluation des incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Cette stratégie vise à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères (politiques, économiques et sociales) afin que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes avantages et que les inégalités ne puissent se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes²¹.

Mesures temporaires spéciales (ou action positive) : le comité de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), dans sa recommandation générale n° 25 (2004) précise que « le terme "mesures" couvre un large éventail de politiques, de pratiques et d'instruments législatifs, exécutifs, administratifs et réglementaires, comme les programmes de solidarité ou d'assistance, l'affectation et/ou la redistribution de ressources, le traitement préférentiel, le recrutement, l'embauche et la promotion ciblés, les objectifs chiffrés assortis de délais, et les contingentements. » L'article 4.1 de la CEDEF précise que « l'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes ; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints. »

Orientation sexuelle : l'orientation sexuelle désigne la capacité de chacune et chacun à ressentir une profonde attirance émotionnelle, affective et sexuelle envers des individus d'un sexe ou d'un genre particulier.²²

Parité entre les genres : représentation égale (chiffres ou proportions) des femmes et des hommes dans un contexte ou une structure spécifique²³. La Stratégie pour la parité entre les sexes à l'échelle du système des Nations Unies indique que l'on peut parler de parité lorsqu'il y a entre 47 % et 53 % de femmes. Les termes « parité entre les genres » et « équilibre des genres » sont souvent utilisés de manière interchangeable, mais bien souvent, ils sont mal utilisés : la notion d'équilibre sert souvent à décrire simplement la proportion des deux sexes dans un contexte donné, alors que la notion de parité fait référence à la représentation égale conformément aux pourcentages susmentionnés.

Sensible au genre : les normes, rôles et relations de genre sont pris en compte, mais la démarche ne traite pas des inégalités structurelles sous-jacentes générées par un déséquilibre dans les normes, rôles et relations. Si cette démarche reconnaît la notion de genre, aucune mesure corrective n'est mise en place.

Sexe : fait référence aux caractéristiques biologiques qui peuvent être féminines, masculines ou intersexuées et inclut les chromosomes, les organes reproducteurs et les attributs extérieurs.²⁴

Sexospécifique : cibler de manière intentionnelle un groupe spécifique de femmes ou d'hommes pour atteindre certains objectifs d'une politique ou d'un programme, ou répondre à des besoins particuliers, ou traiter spécifiquement les inégalités structurelles entre les genres (p. ex. par la sensibilisation sur les questions de genre).

Sexotransformateur : prise en compte des normes, rôles, relations et besoins spécifiques des femmes et des hommes, et de la manière dont ces paramètres affectent l'accès aux ressources et la gestion de celles-ci. Pour aller plus loin, il s'agit également de traiter les causes profondes des inégalités et des discriminations fondées sur le genre. Cela inclut des moyens pour enclencher des changements progressifs dans les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes, et pour transformer les normes de genre culturelles et sociales nuisibles. L'objectif est, entre autres, de promouvoir l'égalité des genres²⁵.

Tenant compte des questions de genre : voir « Sexotransformateur ».

ANNEXE 1 : Structure suggérée d'une analyse de genre exhaustive

Vous trouverez ci-dessous une suggestion de structure pour une analyse de genre exhaustive.

Résumé

Suggestion pratique pour les chargés de projet/programme : Si l'analyse de genre est réalisée avant la finalisation de la note de concept ou le document du projet/programme, le résumé peut servir de base aux sections portant sur les considérations de genre dans le document du projet/programme, et reflété dans la description, le contexte et la justification de ce dernier.

Introduction

Fournir une courte description du projet/programme (envisagé), ainsi qu'une description de l'objectif de l'analyse de genre.

Méthodologie et processus de l'analyse de genre

Identification des principales parties prenantes

Remarque : certaines parties prenantes identifiées pourraient être désignées en tant que partenaires pour la mise en œuvre ou bénéficiaires du projet/programme.

Égalité des sexes et autonomisation des femmes dans la zone cible (géographique et sectorielle) du projet ou programme

Remettre en contexte l'initiative en faisant un constat de la Stratégie concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ESAF) dans la zone géographique et l'industrie/le secteur. Doit s'ensuivre une analyse détaillée des différences de genre pertinentes à la zone cible du projet/programme. Par conséquent, la section doit traiter des quatre premiers ensembles de questions indiqués dans le [Tableau 3](#) du Guide (contexte, économie et rôles, ressources, prise de décision). Dans le cadre du processus d'analyse, les données ventilées par sexe doivent être recueillies et analysées, notamment les données de référence pour les indicateurs.

Aperçu des points d'entrée potentiels du projet/programme

Fournir un aperçu des impacts des mesures en fonction du genre (qui seront) étayées par le projet ou programme. Par conséquent, cette partie doit traiter des derniers ensembles de questions, indiqués dans le [Tableau 3](#) du Guide et aide-mémoire sur l'intégration de la dimension de genre (bénéficiaires).

Recommandations pour intégrer les problématiques liées à la dimension de genre dans le projet/programme

Fournir des recommandations spécifiques sur la manière dont le projet/programme pourrait promouvoir la Stratégie ESAF et réagir aux inégalités existantes. Il est conseillé d'utiliser un format respectant les différentes sections du document du projet/programme pour que les recommandations puissent être intégrées facilement.

Les recommandations doivent faire référence à toutes les sections traitées dans le document du projet/programme, y compris les sections sur :

- » **La théorie du changement**
- » **Le cadre de risques :** identifier les risques potentiels liés au genre et les mesures d'atténuation possibles à inclure dans l'évaluation des risques et le cadre de gestion du projet/programme.
- » **Le cadre de résultats :** identifier les activités, extrants, effets ou résultats.
 - Proposer des suggestions pour les indicateurs sexotransformateurs et sexospécifiques à tous les niveaux concernés du cadre de résultats.
 - Fournir des données de référence ventilées par sexe pour les indicateurs.
- » **Le budget :** si possible, fournir des estimations de budget pour les activités sexospécifiques identifiées du projet/programme, ou pour les activités devant être modifiées en vue d'être plus sensibles au genre.
- » **Le plan de suivi et d'évaluation :** proposer des recommandations à intégrer aux problématiques d'égalité des genres dans les objectifs, méthodologies et approches de suivi et d'évaluation.

Remarque : le contenu des recommandations doit chercher à s'assurer que le projet/programme propose une « contribution attendue à la question d'égalité des sexes significative » (marqueur 2A). Pour connaître les critères à respecter, consultez la p. 15 du présent Guide ou le Formulaire de l'ONUDI sur le respect des questions de genre et le marqueur de genre.

Conclusion

Récapituler la méthodologie utilisée pour l'analyse de genre et résumer les principales découvertes.

¹⁸ Basé sur : Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme (OSAGI) : 2001 [Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming - Factsheet](#).

¹⁹ Banque internationale de développement industriel.

²⁰ Adapté de l'échelle d'efficacité des résultats en matière de genre (2015) du rapport [Evaluation on UNDP Contribution to Gender Equality and Women's Empowerment](#), et du guide [WHO Gender Mainstreaming Manual for Health Managers: a practical approach](#) (2011).

²¹ Conclusions concertées [E/1997/66](#) du Conseil économique et social du 18 juillet 1997.

²² Banque internationale de développement industriel.

²³ Adapté de la Stratégie pour la parité entre les sexes à l'échelle du système des Nations Unies.

²⁴ Tiré de UN for All : LGBTI module training materials, specifically the "SSOGI Spectrums" adapted from the Gender Unicorn by Trans Student Education Resources.

²⁵ Adapté de l'échelle d'efficacité des résultats en matière de genre (2015) [Evaluation on UNDP Contribution to Gender Equality and Women's Empowerment](#), et du guide [WHO Gender Mainstreaming Manual for Health Managers: a practical approach](#) (2011).

ANNEXE 2 : Recueillir des données sensibles au genre pour le développement industriel inclusif et durable (DIID)

TABLE DES MATIÈRES

1.	Objectif et introduction	44
2.	Participation des femmes et des hommes à l'économie	44
3.	Participation des femmes et des hommes aux secteurs et sous-secteurs industriels	47
4.	Facteurs juridiques et sociaux ayant un impact sur la participation des femmes à l'industrie	51

1. OBJECTIF ET INTRODUCTION

La présente annexe est un guide détaillé permettant de recueillir les indicateurs sexotransformateurs quantitatifs²⁶ disponibles dans les bases de données internationales. Il s'agit également d'un document d'aide pour la réalisation d'analyses de genre et pour s'assurer du caractère sexotransformateur de la conception, du suivi et de l'évaluation des projets et programmes DIID. Elle s'appuie sur le document « [Enhancing the Quality of Industrial Policies \(EQuIP\) – Tool no. 10 on gender equality in manufacturing](#) ». Les bases de données mentionnées dans le présent document contiennent des statistiques et des estimations issues de sources publiques nationales qui s'appliquent aux systèmes, méthodologies et indicateurs internationaux harmonisés : les données peuvent donc être comparées entre différents pays.

Pour garantir une compréhension approfondie des questions de genre dans le domaine du projet/programme, d'autres recherches, plus exhaustives, seront nécessaires (p. ex. statistiques locales et sous-sectorielles issues d'instituts de la statistique nationaux et régionaux, des ministères de pays et agences gouvernementales concernés, d'autres partenaires de la coopération pour le développement, et des acteurs de la société civile). De plus, les données quantitatives doivent être remises en contexte et accompagnées par des informations qualitatives tirées de rapports, d'entretiens avec les parties prenantes, de groupes de discussion, d'observations, etc.

Les termes permettant de qualifier les indicateurs ci-dessous sont tirés directement de chaque base de données.

2. PARTICIPATION DES FEMMES ET DES HOMMES À L'ÉCONOMIE

a. Femmes dans la population active, répartition des salaires, prise de décision et emplois précaires
Les femmes en âge de travailler sont moins bien représentées

que les hommes dans la population active (seulement 38 % en moyenne)²⁷. De plus, les hommes continuent à être surreprésentés aux postes à responsabilités.

REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DE LA POPULATION ACTIVE MONDIALE

Indicateur : <i>Population active, femmes (% de la population active totale)</i>	Source de données : <u>Données ouvertes de la Banque mondiale</u> , code de données : SL.TLF.TOTL.FE.ZS
Consignes et détails	L'indicateur montre la proportion de femmes âgées de 15 ans et plus présentes sur le marché du travail mondial (pourcentage de la population active mondiale). Cela inclut les emplois rémunérés, le travail en autoentreprise, les personnes au chômage à la recherche d'un travail et les primodemandeurs d'emploi. Les travailleurs informels, non rémunérés, les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale et les étudiants sont souvent oubliés, et certains pays excluent les membres des forces armées de la population active.

²⁶ La formulation des phrases utilisée pour présenter les indicateurs dans ce document reflète la formulation originale de chaque base de données.

²⁷ Données de l'OIT.

RÉPARTITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE : INDUSTRIELLE ET NON INDUSTRIELLE, DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE

Indicateur : <i>Employées de l'industrie, femmes (% d'emploi des femmes)</i> <i>Employés de l'industrie, hommes (% d'emploi des hommes)</i>	Sources de données : <u>Explorateur ILOSTAT</u> et <u>Données ouvertes de la Banque mondiale</u> , codes de données : SL.IND.EMPL.FE.ZS/SL.IND.EMPL.MA.ZS
Consignes et détails	Ces données mettent en évidence une possible sous-représentation des femmes dans l'industrie et sont comparées à la représentation des femmes au sein de la population active en général (voir encadré ci-dessus). Remarque : les données n'indiquent pas de quels types d'emplois il est question, ni l'ancienneté ou le niveau des salaires.

ÉCART SALARIAL FEMMES-HOMMES : ÉCONOMIE MONDIALE

Indicateurs : <i> Salaire horaire moyen (en devise locale) des employés en fonction du sexe (Indicateur ODD 8.5.1)</i> <i>Par poste : écart salarial femmes-hommes (%)</i>	Source de données : <u>Explorateur ILOSTAT</u> et <u>statistiques ILOSTAT sur le travail des femmes</u> , codes de données : SDG_o851_SEX_OCU_NB_A et EAR_GGAP_OCU_RT_A
Consignes et détails	L'écart salarial entre les femmes et les hommes est la différence entre les revenus moyens des hommes et ceux des femmes, et est exprimé par un pourcentage des revenus moyens des hommes. Les données ajustées par poste sont aussi disponibles (cf. deuxième indicateur). Remarque : le type de poste concerne tous les secteurs et toutes les activités économiques, et ne se limite pas uniquement au secteur industriel.

PART DES FEMMES OCCUPANT DES POSTES À RESPONSABILITÉS

Indicateur : <i>part des femmes travaillant à des postes de cadre moyen et supérieur (%)</i>	Source de données : <u>Explorateur ILOSTAT</u> et <u>statistiques ILOSTAT sur le travail des femmes</u> , code de données : EMP_XFMG_NOC_RT_A
Consignes et détails	L'indicateur fournit des informations sur la proportion de femmes employées à des postes à responsabilités dans les gouvernements, les grandes entreprises et les institutions. Les bases de données internationales ne contiennent pas encore de données spécifiques à l'industrie, mais ces dernières peuvent être obtenues à partir de sources de données et de rapports nationaux ou, si besoin, d'enquêtes

Les femmes actives sont surreprésentées au sein du groupe des travailleurs informels²⁸ et à des postes précaires (c'est-à-dire, des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale et des travailleurs indépendants)²⁹ : la stabilité et qualité du travail ainsi que les niveaux salariaux sont moindres, et ces emplois sont moins bien couverts par les programmes de sécurité sociale minimum disponibles.

Un accès limité à la formation professionnelle et la présence d'environnements de travail dangereux viennent confirmer ces informations. Il en va de même pour l'industrie : les postes de production non qualifiés ou semi-qualifiés dans l'industrie textile et de l'habillement, par exemple, sont délégués à des microentreprises et des sous-traitants (souvent des femmes qui travaillent chez elles de manière informelle).

PART ET RÉPARTITION DES EMPLOIS PRÉCAIRES ET INFORMELS	
<p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> » <i>Emplois en dehors du secteur formel par sexe et activité économique (milliers), emplois non agricoles</i> » <i>Part de l'emploi en dehors du secteur formel par sexe et activité économique (%)</i> » <i>Taux d'emploi informel par sexe et activité économique (%), emplois non agricoles</i> 	<p>Source de données :</p> <p><u>Explorateur ILOSTAT, statistiques de l'OIT sur l'économie informelle et données ouvertes de la Banque mondiale</u>, codes de données : EMP_XFMG_NOC_RT_A, SL.FAM.WORK.FE.ZS et SL.FAM.WORK.MA.ZS</p>
<p>Consignes et détails</p>	<p>Les emplois en dehors du secteur formel incluent les travailleurs informels ainsi que les emplois précaires (c'est-à-dire, des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale et des travailleurs indépendants).</p> <p>Des données ventilées par secteur industriel ne sont pour l'instant pas disponibles.</p>

b. Répartition femmes-hommes du travail domestique non rémunéré

La représentation inégale des femmes dans la population active et le fardeau conséquent que représente leur plus faible taux d'embauche sont la conséquence d'une répartition inégale des tâches domestiques et de stéréotypes sexistes traditionnellement acquis. Les enfants, et non le mariage,

sont le facteur principal d'une baisse de la présence des femmes dans la population active. Par conséquent, l'écart entre la participation des femmes et celle des hommes au sein de la population active est également plus important chez les personnes du groupe d'âge intermédiaire (25-54 ans), ce qui a des impacts négatifs sur les revenus des femmes et la répartition des salaires³⁰.

RÉPARTITION DES GENRES DANS LE CADRE DU TRAVAIL DOMESTIQUE NON RÉMUNÉRÉ	
<p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> » <i>Proportion femmes/hommes du temps moyen passé à réaliser des tâches domestiques, de soins non rémunérés et de bénévolat sur une période de 24 heures.</i> » <i>Part du temps passé à des tâches domestiques et de soins non rémunérés (% sur une journée de 24 heures : femmes, hommes)</i> 	<p>Source de données :</p> <p><u>Indicateurs du développement dans le monde</u> de la Banque mondiale, codes de données : SG.TIM.UWRK.FE et SG.TIM.UWRK.MA</p> <p><u>Base de données Égalité homme-femme, Institutions et Développement de l'OCDE</u> : colonne « Responsabilités du foyer : pratique » (Household Responsibilities – Practice)</p>

²⁸ Néanmoins, le nombre absolu d'hommes est plus important, car leur taux de participation à la main-d'œuvre est plus élevé.

²⁹ En général, les femmes sont représentées de manière disproportionnée au sein des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, alors que chez les travailleurs indépendants, la part des hommes est plus importante.

³⁰ OIT. Having kids sets back women's labour force participation more so than getting married (2020).

POURCENTAGE DE SOUS-UTILISATION DES FEMMES DANS LA MAIN-D'ŒUVRE	
<p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> » <i>Indice composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre au sein du groupe intermédiaire (LU4) par sexe, type de foyer et selon la présence ou non d'enfants</i> » <i>Indice composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre au sein du groupe intermédiaire (LU4) par sexe, type de foyer et zone rurale/urbaine (%)</i> 	<p>Source de données :</p> <p><u>Statistiques de l'LOSTAT sur le travail des femmes</u>, codes de données : GED_XLU4_SEX_HHT_CHL_RT_A and GED_XLU4_SEX_HHT_GEO_RT_A</p>
<p>Consignes et détails</p>	<p>La main-d'œuvre sous-utilisée correspond à la part de la population active étendue pour les personnes du groupe intermédiaire (25-54 ans) qui sont au chômage, en sous-emploi temporaire ou dans la population active potentielle. Le pourcentage de femmes qui restent à la maison pour s'occuper des enfants est révélateur de la répartition des tâches domestiques non rémunérées entre femmes et hommes.</p>

D'autres indicateurs pertinents tenant compte des questions de genre incluent :

1. les emplois à temps partiel et temporaires, par genre ;
2. les heures travaillées en moyenne dans l'industrie, par genre (sélectionner les CITI applicables situées sous l'indicateur « Mean weekly hours actually worked per employee by sex and economic activity » [heures moyennes effectivement travaillées par un employé, par sexe et activité économique] ou d'autres indicateurs connexes) ;

3. l'emploi, par genre et poste (des données sont disponibles en fonction des niveaux de qualification (broad skill levels) ;

4. migrants employés, par sexe et statut d'emploi ;
5. travailleurs pauvres, par sexe et âge.

3. PARTICIPATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES SECTEURS ET SOUS-SECTEURS INDUSTRIELS³¹

De manière générale, les femmes sont surreprésentées aux postes administratifs dans les entreprises industrielles. Aux postes de première ligne en production, les femmes sont présentes de manière disproportionnée dans les postes peu qualifiés et répétitifs avec de mauvaises conditions de travail et des salaires bas.

Une analyse sexospécifique et sexotransformatrice du (sous-)secteur dans lequel le projet/programme vient s'inscrire est très pertinente pour la conception, le suivi et l'évaluation du projet/programme. Elle doit inclure une analyse détaillée des types de postes occupés par les femmes et les hommes ainsi que les obstacles qui empêchent les femmes d'améliorer leurs compétences, leur salaire et la qualité des emplois. Les programmes de pays et régionaux peuvent également nécessiter une analyse transversale entre les sous-secteurs qui inclut la part respective de femmes dans la main-d'œuvre industrielle, les salaires moyens, l'intensité technologique et de production, la taille de la main-d'œuvre et les conditions de travail (aperçu de la situation la plus récente et mesure du développement sur la durée) au sein de ces sous-secteurs.

Remarque :

Les bases de données internationales ne contiennent généralement pas de données, y compris de données ventilées par sexe, sur les types et conditions de travail au sein de sous-secteurs industriels spécifiques.

Comme ces informations fournissent d'importants éclaircissements sur le niveau salarial, l'ancienneté, le type de travail et sa qualité ainsi que sa répartition entre les femmes et les hommes au sein du sous-secteur, il est conseillé de consulter d'autres données quantitatives et des analyses qualitatives auprès de sources de données nationales³² (ou régionales) conformément à l'objet du projet/programme.

³¹ Il est possible de retrouver un classement des sous-secteurs secondaires dans la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI, Rév. 4).

³² Les ministères de l'Industrie et d'autres entités publiques concernées peuvent détenir plus d'informations, notamment sur les types de travail.

a. Représentation des femmes au sein de la main-d'œuvre industrielle

Traditionnellement, l'industrie est un secteur généralement dominé par les hommes et se caractérise par de grands décalages entre les femmes et les hommes au niveau des salaires et des postes à responsabilités. Le pourcentage

de femmes à des postes à responsabilités, notamment dans les sous-secteurs technologiques et à forte intensité de capital, est en dessous la moyenne.

POURCENTAGE DE FEMMES EMPLOYÉES DANS UN (SOUS-)SECTEUR INDUSTRIEL	
Indicateur et calcul : <i>Part des femmes employées par (sous-)secteur ;</i> $\frac{\text{Femmes employées (par (sous-)secteur secondaire)}}{\text{Employés (par (sous-)secteur secondaire)}}$	Source de données : Base de données de l'ONUDI pour les statistiques industrielles (INDSTAT)
Consignes et détails	Ces données incluent tous les types de tâches, y compris le travail de production en première ligne, le marketing et la vente, et le travail administratif, à tous les stades d'ancienneté et de salaires. Une importante proportion de femmes employées dans l'industrie ne traduit pas forcément l'égalité des genres dans le (sous-)secteur. Au contraire, cela peut être un signe que les femmes sont plus demandées, car elles sont un peu moins bien rémunérées que les hommes : il s'agit d'un facteur critique, notamment dans les premières étapes d'industrialisation des secteurs tournés vers l'export (dans l'industrie textile, de l'habillement, du cuir, des chaussures et de l'horticulture, par exemple).

b. Écart salarial entre les femmes et les hommes au sein de la main-d'œuvre industrielle

ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA MAIN-D'ŒUVRE INDUSTRIELLE	
Indicateur et calcul : <i>Revenus nominaux moyens des employés par sexe et activité économique (devise locale, femmes, hommes)</i>	Source de données : Explorateur ILOSTAT, code de données : EAR_XEES_SEX_ECO_NB_M
Consignes et détails	Ces valeurs ne sont pas ajustées en fonction des niveaux de travail, des années d'expérience et des qualifications, et des sous-secteurs industriels qui emploient la main-d'œuvre. Dans ILOSTAT, les « activités économiques » peuvent être filtrées par CITI, mais pas par sous-secteur (industriel) ; la répartition par sous-secteur est disponible uniquement sur INDSTAT. Pour qu'il puisse être rapporté à l'écart salarial dans l'économie globale, le calcul de l'écart salarial entre les femmes et les hommes au sein de la main-d'œuvre industrielle se fait comme suit : $\frac{\text{Rémunération mensuelle nominale moyenne des employées (femmes, secteur secondaire)}}{\text{Rémunération mensuelle nominale moyenne des employés (hommes, secteur secondaire)}} \times 100$

c. Comparer la part des femmes et les salaires moyens dans les (sous-)secteurs industriels

Comparer la composition femmes-hommes d'un sous-secteur avec les points de salaire permet de déduire le type de poste que les femmes occupent dans le secteur ainsi que

leurs conditions de travail. Les femmes sont représentées de manière disproportionnée dans les (sous-)secteurs industriels offrant des rémunérations basses.

COMPARAISON DU SALAIRE MOYEN PAR TÊTE ET PAR SOUS-SECTEUR INDUSTRIEL À LA PART DES FEMMES DANS L'EMPLOI	
Indicateur et calcul : <i>Salaire moyen par tête et par sous-secteur :</i> $\frac{\text{Revenus et salaires (par sous-secteur secondaire)}}{\text{Employés (par sous-secteur secondaire)}}$ Autre indicateur et calcul : <i>Part des femmes employées par sous-secteur :</i> $\frac{\text{Femmes employées (par sous-secteur secondaire)}}{\text{Employés (par sous-secteur secondaire)}}$	Source de données : Base de données de l'ONUDI pour les statistiques industrielles (INDSTAT)
Consignes et détails	Le salaire moyen par tête et par sous-secteur est calculé en divisant les revenus et salaires par sous-secteur (dans INDSTAT, il s'agit du « montant nominal agrégé ») par le nombre d'employés. Les informations sur les revenus et salaires par sous-secteur ne sont pour l'instant par disponibles sous une forme ventilée par sexe. Les revenus par tête peuvent toutefois être comparés avec la part des femmes employées dans le sous-secteur. Les données peuvent être calculées pour deux sous-secteurs ou plus afin d'être comparées, ou le calcul peut être effectué pour l'industrie dans son ensemble afin d'obtenir des moyennes.

d. Comment le pourcentage évolue-t-il alors que les sous-secteurs deviennent plus tournés vers le capital et les technologies ?

L'augmentation de l'intensité salariale, technologique et du capital au sein d'un (sous-)secteur entraîne une diminution de la part de femmes employées. Le fait de comparer la part de femmes dans l'emploi avec l'augmentation des salaires par tête et la croissance de la productivité permet d'avoir une idée pour confirmer ce rapport dans ce sous-secteur. Cela montre si la croissance bénéficie aux femmes ou si celles-ci sont écartées par le processus d'industrialisation accrue.

Des variables peuvent être utilisées pour évaluer l'intensité d'un (sous-)secteur en matière de technologies et de capital :

- » le taux de croissance de la productivité du sous-secteur représenté dans INDSTAT par l'indicateur « valeur ajoutée » (variable recommandée utilisée dans les calculs ci-dessous) ;
- » la classification des secteurs industriels par leur intensité technologique (CITI, Rév. 4).³³

³³ Le classement par catégorie doit être utilisé avec prudence, car l'importante fragmentation de la production crée des industries de haute, moyenne-haute et moyenne technologie proposant des nombres importants de postes manuels et peu qualifiés (p. ex. de montage).

COMPARAISON DU DÉVELOPPEMENT DES SALAIRES PAR TÊTE AVEC LA PART DE FEMMES DANS L'EMPLOI

Indicateur, à comparer dans le temps (p. ex. tendance sur 5-10 ans) :	Source de données : Base de données de l'ONUDI pour les statistiques industrielles (INDSTAT)
$\frac{\text{Revenus et salaires (par sous-secteur secondaire)}}{\text{Employés (par sous-secteur secondaire)}}$	
Autre indicateur à comparer dans le temps (p. ex. tendance sur 5-10 ans) :	
$\frac{\text{Part des femmes employées par sous-secteur}}{\text{Femmes employées (par sous-secteur secondaire)}}$	
$\frac{\text{Employés (par sous-secteur secondaire)}}{\text{Employés (par sous-secteur secondaire)}}$	

Consignes et détails

Pour les détails concernant les indicateurs et le calcul, se reporter à l'encadré ci-dessus « *Comparaison du salaire moyen par tête et par sous-secteur industriel à la part des femmes dans l'emploi* ».

Pour mesurer les tendances en matière de développement des salaires et d'emploi des femmes dans le sous-secteur, il faut comparer chaque ensemble de données le plus récent avec celui datant d'il y a cinq ans, dix ans ou plus. Attention à ce que la méthodologie pour le recueil des données n'ait pas changé.

COMPARAISON ENTRE LE CHANGEMENT DANS LA PART DES FEMMES DANS L'EMPLOI PAR SOUS-SECTEUR ET LA CROISSANCE DE LA PRODUCTIVITÉ

Indicateur, à comparer dans le temps (p. ex. tendance sur 5-10 ans) :	Source de données : Base de données de l'ONUDI pour les statistiques industrielles (INDSTAT)
Emploi dans le secteur secondaire, % de femmes : $\frac{\text{Femmes employées (par sous-secteur secondaire)}}{\text{Employés (par sous-secteur secondaire)}}$	
Productivité du sous-secteur (variable) : $\frac{\text{Valeur ajoutée (dans le sous-secteur secondaire)}}{\text{Emploi total (dans le sous-secteur secondaire)}} \times 100$	
Productivité de l'ensemble du secteur secondaire (variable) : $\frac{\text{Valeur ajoutée de l'ensemble du secteur secondaire}}{\text{Emploi total de l'ensemble du secteur secondaire}} \times 100$	

Consignes et détails

Pour comprendre comment le changement dans la part des femmes dans l'emploi par sous-secteur affecte la croissance de la productivité dans ce sous-secteur, il faut comparer la productivité du sous-secteur avec la productivité du « secteur industriel total ».

Cette comparaison a deux objectifs :

- » montrer la différence de productivité relative d'un sous-secteur comparée à la productivité globale dans l'industrie ;
- » lors de la comparaison de l'évolution des valeurs dans le temps, cela permet d'ajuster l'inflation, qui est un élément important, car les valeurs proposées dans INDSTAT sont nominales.

4. FACTEURS JURIDIQUES ET SOCIAUX AYANT UN IMPACT SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE

a. Statut juridique des femmes

Les femmes continuent d'être discriminées dans la législation, lors de la mise en application des lois, et à cause de normes socioculturelles et de stéréotypes.

STATUT JURIDIQUE DES FEMMES ET NORMES SOCIOCULTURELLES DISCRIMINANTES

Source de données :
» <u>Base de données Égalité homme-femme, Institutions et Développement de l'OCDE</u> (source de données secondaire, couverture internationale)
» Derniers ensembles de données de la <u>Banque mondiale, Catalogue de données sur les Femmes, l'Entreprise et le Droit</u> (s'intéresse aux différences en matière de genre dans la loi, mais pas en pratique ; données binaires [oui/non])

Consignes et détails

Ces ensembles de données fournissent une compilation d'indicateurs qui mesurent les discriminations sur le plan juridique et social entre les femmes et les hommes ainsi que les normes de genre et stéréotypes nuisibles. Cela inclut de possibles discriminations basées sur le genre et concernant :

- » l'immatriculation d'une entreprise ;
- » l'ouverture d'un compte en banque ;
- » l'accès à la terre et au crédit ;
- » la capacité des femmes à travailler dans les mêmes secteurs que les hommes ;
- » les réglementations en matière de congé parental et d'égalité salariale ;
- » les réglementations de lutte contre le harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement.

b. Éducation, formation et recherche

Le niveau d'éducation et de compétences est un facteur déterminant de la qualité du travail et de la sécurité des revenus. S'agissant de l'industrie, le domaine des STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) ainsi que l'enseignement professionnel, notamment les formations en entreprise, sont particulièrement appropriés. Si des progrès ont été réalisés sur ces questions, le fossé global entre les genres persiste au sein des diplômés de l'enseignement

supérieur du domaine des STEM : dans le monde, seulement 35 % des étudiants en STEM de l'enseignement supérieur sont des femmes, et leur part dans les domaines de l'ingénierie, des TIC et de la construction est encore plus faible³⁴. De plus, seulement un chercheur sur trois est une femme, alors que la création de nouveaux brevets, mais aussi la recherche et le développement dans le secteur privé concernent principalement l'industrie.

POPULATION ACTIVE PAR NIVEAU D'ÉDUCATION, VENTILÉE PAR SEXE

Indicateur : <i>Répartition de la population active par éducation (femmes, hommes, 15 ans et plus) (%)</i>	Source de données : Base de données de la Banque mondiale Global Findex et Base de données <u>statistique Genre et parité hommes-femmes</u> (à partir des données de l'Institut de statistique de l'UNESCO) ; codes de données : FX.OWN.TOTL.FE.ZS et FX.OWN.TOTL.MA.ZS
--	---

³⁴ UNESCO : Déchiffrer le code : L'éducation des filles et des femmes aux sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM) (2017).

PART DES FEMMES DIPLÔMÉES DES STEM ET D'AUTRES DOMAINES INDUSTRIELS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Indicateur :	Source de données :
<ul style="list-style-type: none"> » <i>Part des femmes diplômées de programmes de sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM), enseignement supérieur (%)</i> » <i>Pourcentage de femmes diplômées de l'enseignement supérieur dans le domaine des STEM, femmes (%)</i> 	<p>Base de données de l'Institut de statistique de l'UNESCO ; Données ouvertes de la Banque mondiale, codes de données : SE.TER.GRAD.FE.SI.ZS et SE.TER.GRAD.FE.EN.ZS</p>

PROPORTION FEMMES/HOMMES DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Indicateur :	Source de données :
<i>Proportion des 15-24 ans inscrits dans l'enseignement professionnel, indice de parité entre les sexes ajusté</i>	Base de données de l'Institut de statistique de l'UNESCO

Consignes et détails Les bases de données internationales ne proposent encore pas de données sur le taux de participation des femmes aux formations en entreprise ainsi qu'aux formations pour adultes.

PART DES FEMMES CHERCHEUSES

Indicateur :	Source de données :
<i>Chercheuses (équivalents à temps plein), % de femmes, ou indicateur similaire, p. ex. répartition par domaine de recherche</i>	Base de données de l'Institut de statistique de l'UNESCO

c. Inclusion financière

L'accès à des financements est le principal obstacle pour les chefs d'entreprise de l'industrie, et est d'autant plus compliqué pour les femmes. Dans un grand nombre de sous-secteurs industriels, les entreprises ont besoin d'investissements initiaux colossaux en vue de lancer leur activité, et le retour sur investissement prend plus longtemps que dans les autres secteurs de l'économie. Les femmes trouvent qu'il est particulièrement difficile d'obtenir des

financements, car, en moyenne, elles peuvent proposer moins de garanties (p. ex. terres/biens propres) que les hommes, et sont encore confrontées à des restrictions d'ordre juridique dans certains pays. De plus, l'évaluation des argumentaires et des présentations commerciales par les investisseurs est influencée par des préjugés (souvent inconscients) liés au genre. Les données sur les prêts obtenus dans le cadre d'activités industrielles sont rares. Il est toutefois possible d'utiliser plusieurs variables :

POSSESSION D'UN COMPTE EN BANQUE, DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE

Indicateur :	Source de données :
<i>Propriété d'un compte en banque dans une institution financière (% de la population âgée de 15 ans et plus), comparaison femmes/hommes ou indicateur similaire</i>	<p>Base de données de la Banque mondiale Global Findex and Base de données statistique Genre et parité hommes-femmes de la Banque mondiale</p> <p>Codes de données : FX.OWN.TOTL.FE.ZS et FX.OWN.TOTL.MA.ZS</p>

Consignes et détails Les données sur le pourcentage de femmes possédant un compte en banque dans une institution financière sont représentatives du niveau d'indépendance financière des femmes.

ACCÈS À L'EMPRUNT, DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE

Indicateur :	Source de données :
<i>Emprunt auprès d'une institution financière (femmes, hommes) (% des personnes âgées de 15 ans et plus), ou indicateur similaire</i>	Base de données de la Banque mondiale Global Findex

Indicateur :	Source de données :
<i>Emprunt pour commencer l'activité d'une entreprise ou d'une ferme, pour son fonctionnement ou son développement (femmes, hommes) (% âgés de 15 ans et plus), ou indicateurs similaires</i>	Base de données de la Banque mondiale Global Findex

Consignes et détails Les données sur le pourcentage des femmes ayant emprunté de l'argent auprès d'une institution financière pour l'investir dans une activité économique en particulier, donnent un aperçu des possibilités d'accès au crédit des femmes.

ACCÈS À DES GARANTIES SOUS FORME DE BIENS IMMOBILIERS, DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE

Indicateur :	Source de données :
<i>Présence (en %) des femmes parmi les propriétaires de maisons</i>	<p>Base de données Égalité homme-femme, Institutions et Développement de l'OCDE, colonne « Accès à des biens non terriens : pratique ».</p> <p>La base de données statistique Genre et parité hommes-femmes de la Banque mondiale fournit des données sur les femmes qui sont seules propriétaires d'une maison (% de femmes) et sur les hommes qui sont seuls propriétaires d'une maison (% d'hommes), codes de données : SG.OWN.HSAL.FE.ZS et SG.OWN.HSAL.MA.ZS.</p>

Indicateur :	Source de données :
<i>Femmes qui détiennent seules des terres (% de femmes) en comparaison avec les hommes qui détiennent seuls des terres (% d'hommes)</i>	Base de données statistique Genre et parité hommes-femmes de la Banque mondiale, codes de données : SG.OWN.LDAL.FE.ZS et SG.OWN.LDAL.MA.ZS

d. Inclusion numérique

Alors que la quatrième révolution industrielle et la transition numérique battent leur plein, l'aptitude à se servir des outils numériques et l'accès aux technologies et services numériques jouent un rôle de plus en plus important, notamment dans l'industrie. La maîtrise des outils numériques représente une compétence importante et valorisée dans tous les secteurs. Si le secteur des TIC propose les salaires moyens les plus importants, les femmes sont le moins bien représentées au sein de sa main-d'œuvre.

Les transactions financières et banques en ligne sont des outils vitaux qui permettent de faciliter les opérations commerciales et la vie personnelle, y compris pour les populations rurales et précaires. De plus, avec l'accès à internet et aux outils

numériques, les entreprises et les chefs d'entreprise peuvent vendre des produits en ligne, prendre contact avec leurs fournisseurs et d'autres parties prenantes, utiliser des applications de gestion d'entreprise et améliorer leurs connaissances.

Toutefois, les femmes sont moins aptes à se servir des outils numériques que les hommes, notamment dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. Dans ces derniers, les femmes sont 20 % moins susceptibles d'utiliser internet sur un appareil mobile³⁵, ce qui peut les empêcher d'accéder à des postes décents et leur faire prendre du retard sur les avancées technologiques.

³⁵ GSMA : [Connected Women : Rapport 2020 sur les inégalités entre hommes et femmes dans la téléphonie mobile.](#)

ACCÈS AUX INFRASTRUCTURES ET APPAREILS DE TIC ET UTILISATION DE CEUX-CI, DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE

Indicateur : <i>Pourcentage de la population utilisant internet, par genre (%)</i>	Source de données : <u>Télécommunications mondiales/Base de données d'indicateurs de TIC</u> (accès soumis à des frais) et <u>page des statistiques de genre</u> (UIT)
Indicateur : <i>Proportion d'individus possédant un téléphone mobile, par sexe (%)</i> (Indicateur ODD 5.b.1)	Source de données : <u>Base de données mondiale des Nations Unies relative aux indicateurs de suivi des ODD</u> , code de données : IT_MOB_OW_N ; <u>Télécommunications mondiales/Base de données d'indicateurs de TIC</u> (accès soumis à des frais)

UTILISATION D'INTERNET OU D'UN TÉLÉPHONE MOBILE POUR DES TRANSACTIONS FINANCIÈRES, DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE

Indicateur : <i>Compte d'argent mobile, femmes (% âgées de 15 ans et plus) en comparaison avec les hommes (% âgées de 15 ans et plus)</i>	Source de données : <u>Base de données statistique Genre et parité hommes-femmes de la Banque mondiale</u> , données récupérées de la <u>base de données de la Banque mondiale Global Findex</u> Codes de données : mobileaccount.t.d.2 ; mobileaccount.t.d.1
Indicateur : <i>Paievements numériques effectués ou reçus au cours de l'année précédente (% des personnes âgées de 15 ans et plus) (hommes, femmes) ou indicateur similaire</i>	Source de données : <u>Base de données de la Banque mondiale Global Findex</u>

e. Questions non traitées par les bases de données internationales

- Parmi les facteurs juridiques et sociaux déterminants qui permettent de faire avancer l'égalité des genres, mais qui ne sont pas pris en compte par les indicateurs quantitatifs des sources de données internationales, on retrouve :
- » la disponibilité de moyens de transport sûrs ;
 - » la disponibilité de systèmes de garde d'enfants abordables et de qualité ;
 - » la part des violences sexistes contre les femmes et du harcèlement sexuel au travail ,
 - » les réglementations sur les conditions encadrant le travail flexible ; et
 - » les informations détaillées sur les lois relatives au travail et les politiques en matière de macroéconomie.

ANNEXE 3 : Missions génériques pour l'expert des questions de genre (conception du projet)



ORGANISATION DES NATIONS UNIES
POUR LE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL

MISSIONS POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL TITULAIRES D'UN ACCORD DE SERVICES

Titre :	Expert des questions de genre pour la conception du projet ³⁶
Lieu d'affectation principal :	
Mission/s à :	
Date d'entrée en fonction :	
Date de fin du contrat :	
Nombre de jours travaillés :	

CONTEXTE ORGANISATIONNEL

L'ONUDI est l'institution spécialisée des Nations Unies chargée de promouvoir le développement industriel pour la réduction de la pauvreté et le développement durable à l'échelle internationale. L'Organisation poursuit l'objectif du programme pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, aussi bien dans le cadre du système des Nations Unies qu'individuellement, à l'aide de son mandat pour faire progresser, en s'appuyant sur les objectifs de développement durable, le bien-être des femmes et des hommes, dans tous les pays. L'ONUDI s'engage à intégrer la dimension de genre dans l'ensemble de ses politiques, programmes, projets et pratiques organisationnelles. Pour ce faire, elle se fie aux préconisations de la politique de l'ONUDI relative à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (2019) et de la Stratégie concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (2020-2023).

CONTEXTE DU PROJET

* Fournir brièvement le contexte du projet.

MISSIONS

Pendant la durée du contrat, l'expert des questions de genre devra réaliser une analyse de genre afin que les problématiques liées à la dimension de genre puissent être intégrées de manière efficace dans la conception et la formulation du projet. Plus spécifiquement, l'expert des questions de genre réalisera les missions listées ci-dessous sous la supervision directe du responsable de projets et en étroite collaboration avec des experts de l'industrie/du secteur.

³⁶ L'équipe des ressources humaines chargée des questions de genre de l'ONUDI, les agences des Nations Unies ou les ONG traitant des questions de genre, les groupes ou associations de femmes dans la région d'intervention peuvent disposer d'experts des questions de genre auxquels l'offre d'emploi pourrait être transmise.

MISSIONS	RÉSULTATS MESURABLES/ CONCRETS	DURÉE PRÉVUE	LIEU
<ul style="list-style-type: none"> Réaliser une analyse de genre conformément au « Guide de l'ONUDI sur l'analyse de genre et l'intégration de la dimension de genre dans le cycle du projet », en mettant tout particulièrement l'accent sur les questions de genre dans la zone et la région d'intervention (p. ex. répartition du travail par genre, accès à des ressources et technologies et gestion de ces dernières, besoins et préférences des femmes et des hommes, opportunités relatives à la participation des femmes et obstacles). 	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'une analyse de genre approfondie 	10 jours ou plus	Sur le terrain
<ul style="list-style-type: none"> Évaluer et identifier les impacts du projet en fonction des genres. 	<ul style="list-style-type: none"> Identification des impacts et des risques 		
<ul style="list-style-type: none"> Recueillir des données de référence ventilées par sexe qui pourraient être utilisées pour suivre les conséquences possibles sur les femmes et les hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> Création d'une étude de référence 		
<ul style="list-style-type: none"> Identifier les parties prenantes concernées, telles que les agences gouvernementales, les ONG, les organisations communautaires, les associations ou groupes de femmes dont le travail se concentre sur les questions de genre et sur le domaine spécifique d'intervention, pouvant être sollicités au cours des phases de préparation et de mise en œuvre du projet. Évaluer leurs capacités. 	<ul style="list-style-type: none"> Identification et consultation d'agences gouvernementales, d'ONG, d'organisations communautaires, d'associations ou de groupes de femmes dans le pays 		
<ul style="list-style-type: none"> À partir de l'analyse de genre, développer un plan d'action qui identifie les opportunités et les points d'entrée pour l'intégration de la dimension de genre dans le projet. Le plan d'action pour l'intégration de la dimension de genre doit refléter le cadre de résultats du projet/programme. Il doit prévoir, entre autres, la création d'éléments du projet sexospécifiques, de cibles et d'indicateurs sexotransformateurs, établir des délais, confier des responsabilités et organiser des aménagements pour la mise en œuvre. Fournir des estimations des coûts de mise œuvre du plan d'action pour l'intégration de la dimension de genre. 	<ul style="list-style-type: none"> Développement du plan d'action pour l'intégration de la dimension de genre et estimation des coûts de mise en œuvre 	5 jours	À distance
<ul style="list-style-type: none"> Intégrer dans le document du projet les éléments de genre pertinents à partir du plan d'action pour l'intégration de la dimension de genre, y compris des estimations des coûts de mise en œuvre. 	<ul style="list-style-type: none"> Intégration de la dimension de genre dans le document du projet 		
<ul style="list-style-type: none"> Préparer les missions du spécialiste des questions de genre afin d'appliquer les éléments sexotransformateurs du projet. 	<ul style="list-style-type: none"> Finalisation des missions du spécialiste des questions de genre pour la mise en œuvre du projet 		

COMPÉTENCES REQUISES

Valeurs fondamentales :

1. Intégrité
2. Professionnalisme
3. Respect de la diversité

Compétences clés :

1. Orientation vers les résultats et obligation de rendre des comptes
2. Préparation et organisation
3. Orientation des équipes

Compétences de gestion (le cas échéant) :

1. Stratégie et direction
2. Jugement et prise de décision

EXIGENCES ORGANISATIONNELLES MINIMUMS

Formation :

L'expert des questions de genre doit être titulaire d'un diplôme universitaire de deuxième ou troisième cycle en sciences sociales ou en sciences naturelles (ou dans une autre discipline similaire), avec, de préférence, une spécialisation sur les questions de genre et en gestion du cycle du projet.

Expérience technique et pratique :

L'expert des questions de genre doit avoir :

- au moins 5 ans d'expérience pratique dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'intégration de la dimension de genre ;
- une formation officielle en analyse de genre et en planification axée sur le genre, et attester d'une expertise en intégration de la dimension de genre dans des projets et programmes, et ce, tout particulièrement dans le domaine spécifique d'intervention ;
- une compréhension approfondie du contexte lié au genre en [pays], et de l'expérience professionnelle avec les institutions gouvernementales et les organisations internationales ou non gouvernementales qui soutiennent les problématiques liées au genre et le travail de développement dans le domaine spécifique d'intervention ;
- des connaissances des outils et des méthodologies pour l'analyse de genre en vigueur dans le domaine spécifique d'intervention ;
- d'excellentes compétences communicationnelles, et être capable de faire le lien avec les diverses parties prenantes, y compris avec les agents du gouvernement.

Compétences linguistiques :

Maîtrise de l'anglais, oral et écrit



ORGANISATION DES NATIONS UNIES
POUR LE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL

MISSIONS POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL TITULAIRES D'UN ACCORD DE SERVICES

Titre :	Expert des questions de genre pour la mise en œuvre du projet ³⁷
Lieu d'affectation principal :	
Mission/s à :	
Date d'entrée en fonction :	
Date de fin du contrat :	
Nombre de jours travaillés :	

CONTEXTE ORGANISATIONNEL

L'ONUDI est l'institution spécialisée des Nations Unies chargée de promouvoir le développement industriel pour la réduction de la pauvreté et le développement durable à l'échelle internationale. L'Organisation poursuit l'objectif du programme pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, aussi bien dans le cadre du système des Nations Unies qu'individuellement, à l'aide de son mandat pour faire progresser, en s'appuyant sur les objectifs de développement durable, le bien-être des femmes et des hommes, dans tous les pays. L'ONUDI s'engage à intégrer la dimension de genre dans l'ensemble de ses politiques, programmes, projets et pratiques organisationnelles. Pour ce faire, elle se fie aux préconisations de la politique de l'ONUDI relative à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (2019) et de la Stratégie concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (2020-2023).

CONTEXTE DU PROJET

* Fournir brièvement le contexte du projet.

MISSIONS

Pendant la durée du contrat, l'expert des questions de genre sera le principal point focal concernant toutes les activités du projet en lien avec le genre. Plus spécifiquement, l'expert des questions de genre réalisera les missions listées dans le tableau ci-dessous sous la supervision directe du responsable de projets et en étroite collaboration avec des experts de l'industrie/du secteur.

MISSIONS	RÉSULTATS MESURABLES/ CONCRETS
<ul style="list-style-type: none"> Si ce n'est pas déjà fait, recueillir des données de référence ventilées par sexe qui serviront à suivre les impacts selon le genre. 	<ul style="list-style-type: none"> Étude de référence créée
<ul style="list-style-type: none"> Évaluer la « prise de conscience » et la « sensibilité » aux questions de genre des bénéficiaires et parties prenantes du projet. 	<ul style="list-style-type: none"> Évaluation de la conscience/sensibilité aux questions de genre des bénéficiaires et parties prenantes du projet
<ul style="list-style-type: none"> Réaliser une formation de sensibilisation sur le genre pour le personnel du projet à tous les niveaux et maintenir le niveau souhaité de prise en compte des questions de genre. 	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'une formation de sensibilisation sur le genre
<ul style="list-style-type: none"> Développer un plan d'action sur les questions de genre pour le projet qui contient des activités concrètes en vue de parvenir aux résultats relatifs au genre. 	<ul style="list-style-type: none"> Élaboration d'un plan d'action sur les questions de genre
<ul style="list-style-type: none"> Participer au recrutement du personnel du projet afin de garantir l'égalité des sexes à l'embauche et faire en sorte que les compétences du personnel soient focalisées sur les questions de genre en vue de soutenir la mise en œuvre des activités liées au genre. 	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation de visites sur place, recueil régulier de données
<ul style="list-style-type: none"> Réaliser des visites régulières sur place afin de suivre la mise en œuvre des activités liées au genre, de recueillir des données ventilées par sexe concernant les objectifs et indicateurs sexotransformateurs, et préparer les rapports d'avancement correspondant. 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi systématique et production régulière de rapports sur les résultats liés au genre.
<ul style="list-style-type: none"> Identifier tout risque non anticipé ou tout impact négatif selon le genre. Ajuster ou développer les activités du projet pour réduire ces problèmes au besoin. 	<ul style="list-style-type: none"> Identification et résolution des risques non prévus ou des conséquences négatives sur les femmes et les hommes
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place et fournir l'accompagnement nécessaire pour les agences gouvernementales, les ONG, les organisations communautaires, les associations ou groupes de femmes dont le travail se concentre sur les questions de genre et sur le domaine spécifique d'intervention afin de faciliter la collaboration et améliorer les résultats liés au genre dans le cadre de la mise en œuvre du projet. 	<ul style="list-style-type: none"> Pendant toute la durée du projet, identification et consultation régulière d'agences gouvernementales, d'ONG, d'organisations communautaires, d'associations ou de groupes de femmes (dans le pays)

COMPÉTENCES REQUISES

Valeurs fondamentales :

- Intégrité
- Professionalisme
- Respect de la diversité

Compétences clés :

- Orientation vers les résultats et obligation de rendre des comptes
- Préparation et organisation
- Orientation des équipes

Compétences de gestion (le cas échéant) :

- Stratégie et direction
- Jugement et prise de décision

EXIGENCES ORGANISATIONNELLES MINIMUM

Formation :

L'expert des questions de genre doit être titulaire d'un diplôme universitaire de deuxième ou troisième cycle en sciences sociales ou sciences naturelles (ou dans une autre discipline similaire), avec, de préférence, une spécialisation sur les questions de genre et en gestion du cycle du projet.

³⁷ Lors de l'identification initiale des experts des questions de genre, contacter : l'équipe des ressources humaines chargée des questions de genre de l'ONUDI, les agences des Nations Unies ou les ONG traitant des questions de genre, les groupes ou associations de femmes de la région d'intervention.

Expérience technique et pratique :

L'expert des questions de genre doit avoir :

- au moins 5 ans d'expérience pratique dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'intégration de la dimension de genre ;
- une formation officielle en analyse de genre et en planification axée sur le genre, et attester d'une expertise en intégration de la dimension de genre dans des projets et programmes, et ce, tout particulièrement dans le domaine spécifique d'intervention ;
- une compréhension approfondie du contexte lié au genre en [pays], et de l'expérience professionnelle avec les institutions gouvernementales et les organisations internationales ou non gouvernementales qui soutiennent les problématiques liées au genre et le travail de développement dans le domaine spécifique d'intervention ;
- des connaissances des outils et des méthodologies pour l'analyse de genre en vigueur dans le domaine spécifique d'intervention ;
- d'excellentes compétences en matière de communication, et être capable de faire le lien avec les diverses parties prenantes, y compris avec les agents du gouvernement.

Compétences linguistiques :

Maîtrise de l'anglais, oral et écrit

NOTES

NOTES



ORGANISATION DES NATIONS UNIES
POUR LE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL

Bureau de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes

Centre international de Vienne

Boîte postale 300, 1400 Vienne (Autriche)

E-mail : gender-coordinator@unido.org

Pour plus d'informations sur le travail de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, consultez :

<https://www.unido.org/our-focus-cross-cutting-services/gender-equality-and-empowerment-women>

