

LA TOILE DE L'INSTITUTIONNALISATION DU GENRE : UN OUTIL POUR LA PLANIFICATION



**Un outil du Development Planning Unit,
Londres**

**Document préparé par Claudy Vouhé (DPU-Associate)
(mise à jour mars 2015)**



Dès 1984, le DPU a commencé à développer une méthodologie pour intégrer une perspective genre dans la planification. Cette méthodologie s'inscrit dans l'approche Genre et Développement qui vise un développement plus juste et durable pour les femmes et les hommes. Cette méthodologie est en constante évolution et se nourrit du dialogue entre les praticien(ne)s du développement au fil des formations, des études de terrain et de la recherche. Son auteure est Caren Levy (photo).

1. LES COMPOSANTES DE LA MÉTHODOLOGIE

La méthodologie du DPU repose sur quatre composantes qui se complètent et se renforcent.

- **Le diagnostic de la prise en compte du genre**

Il s'agit d'identifier des problèmes et des potentialités pour l'intégration du genre. Ceci se fait à partir de l'analyse des **rôles-genre des femmes et des hommes** (rôle reproductif, productif, de gestion communautaire et rôle politique), **de l'accès et du contrôle des ressources** et des **besoins-genre stratégiques et pratiques** découlant des différences et inégalités exprimées. L'identification de **l'orientation « genre » des politiques** (femmes/genre et/ou sectorielle) fait aussi partie du diagnostic.

Le diagnostic doit s'effectuer quatre sphères qui s'entrecoupent :

► La sphère de la citoyenneté où s'observent les relations sociales entre les femmes et les hommes dans un contexte donné, par rapport à la situation et aux institutions socioéconomiques, culturelles, religieuses etc. qui prévalent. L'objectif est de cerner les enjeux genre que les femmes et les hommes identifient elles/eux mêmes par rapport à leur rôles, leur niveau d'accès et de contrôle des ressources - endogènes et ressources des programmes, y compris la prise de décision dans le ménage et la communauté - et la satisfaction de leurs besoins. Dans cette sphère, le diagnostic porte aussi sur la constitution et sur les

actions de la société civile vis-à-vis des questions de genre et sur ses relations avec les femmes et les hommes "à la base", avec la sphère politique et avec la sphère de la mise en oeuvre des programmes de développement.

► La sphère politique où s'observe la prise en compte du genre dans les messages des décideur-ses et dans les politiques mêmes, qu'elles soient nationales ou régionales, ou politiques d'organisation. La relation entre les politiques du gouvernement central, les politiques décentralisées/locales, y compris les politiques institutionnelles par ex. des bailleurs) et la société civile est un aspect important du diagnostic.

► La sphère organisationnelle (ou institutionnelle) dans laquelle le diagnostic fera ressortir les acquis et les manque-à-gagner en termes de procédures, d'égalité des chances dans l'institution, de compétences en genre etc. L'analyse du cycle du programme et des procédures et processus qui lui sont associés est cruciale dans cette sphère, y compris la question du suivi. Le lien entre cette sphère et la sphère politique - l'intégration du genre est-elle favorisée ou gênée par la nature de ces liens ? - de même que la sphère de la mise en oeuvre des programmes/projets complètent le diagnostic.

► La sphère de la mise en oeuvre est souvent celle qui reçoit le plus d'attention. Il est effectivement vital de cerner dans quelle mesure les enjeux genre des femmes et des hommes "cibles" sont pris en compte dans les programmes, les méthodologies, les recherches, les hypothèses d'impact etc. et d'analyser la relation entre les interventions et les groupes de la société civile, les politiques, les élu-es et les institutions.

- **Le dialogue inter-acteurs**

Le dialogue est indispensable à l'élaboration du diagnostic car il permet d'identifier les problèmes et les potentialités du point de vue de différentes parties prenantes. Il est aussi indispensable à l'élaboration des actions de mainstreaming, à partir dui diagnostic. Il permet d'identifier des " Parcours", en fonction des zones d'actions prioritaires. A l'aide de diverses méthodes, le dialogue va permettre aux femmes et aux hommes dans les communautés de définir leurs propres besoins. Le dialogue va aussi considérer les femmes et les hommes dans les organisations de développement impliquées dans le contexte considéré.

Le dialogue est une forme de recherche-action et de plaidoyer qui permet d'élargir la marge de manœuvre pour le genre auprès de publics divers.

- **Le développement organisationnel**

Il est essentiel au processus d'intégration du genre et concerne le développement des procédures, des politiques internes (RH), du personnel et des outils pour le genre. Le diagnostic de la sphere organisationnelle contribue au dialogue sur la responsabilité des organisations.

- **Le suivi et l'évaluation d'impact**

Itératif, il permet le pilotage de l'intégration du genre sur la base des succès et des difficultés rencontrés dans le processus de mainstreaming. Il permet aussi de refléter, d'une part des changements imprévus dans le contexte et d'autre part, des changements apportés par l'intégration du genre dans la planification.

2. LES ETAPES DE LA METHODOLOGIE

La première étape de la méthodologie consiste à réaliser un diagnostic dans le but d'identifier les problèmes et les potentialités pour l'intégration du genre dans un contexte donné.

La deuxième étape est de passer du diagnostic à l'opérationnalisation. La méthodologie permet d'élaborer des **Parcours dans la Toile** qui tiennent compte des problèmes et des potentialités pour définir des orientations stratégiques pour le genre. Les Parcours identifient des zones d'action prioritaires. Au bout de chaque Parcours, un **But stratégique** est identifié.

La troisième étape consiste à formuler un plan d'action, comprenant des **Objectifs de travail** et des **Stratégies d'entrée** qui permettront d'atteindre le But stratégique.

La **4ème étape** consiste à identifier des **Indicateurs de processus et d'impact**.

3. LA TOILE DE L'INSTITUTIONNALISATION : UN OUTIL POUR LA PLANIFICATION SENSIBLE AU GENRE



Le principal outil de la méthodologie est la *Toile de l'Institutionnalisation du genre*, un outil développé par **Caren Levy (Development Planning Unit, Londres)** ¹. Il sert à diagnostiquer dans quelle mesure l'intégration transversale du genre est en place, soit dans une organisation, un programme/projet, une région, un pays etc. C'est aussi un outil qui permet de passer du diagnostic à l'action.

La Toile se compose de 13 éléments reliés entre eux sous forme de triangles qui se renforcent mutuellement. Chaque élément représente une zone de pouvoir. Le genre est compris comme identité de base qui agit en relation avec d'autres relations sociales et de pouvoir : classe, ethnicité, religion et d'âge, selon les contextes. Des questions-clefs se référant à chacun des 13 éléments et aux liens entre eux permettent de guider le diagnostic.

¹ <http://discovery.ucl.ac.uk/34/1/wp74.pdf>

Les 13 éléments de la Toile sont :

- ▶ l'expérience des femmes et des hommes et leur interprétation de leur réalité
- ▶ les groupes de pression
- ▶ les structures politiques représentatives
- ▶ l'engagement politique
- ▶ les politiques et la planification
- ▶ les ressources
- ▶ la responsabilité pour le genre
- ▶ les procédures
- ▶ le développement du personnel
- ▶ la méthodologie
- ▶ la mise en oeuvre des programmes et des projets
- ▶ la recherche appliquée
- ▶ l'élaboration de théories

Questions-clefs pour diagnostiquer la prise en compte du genre à partir des 13 éléments de la Toile.

Les questions qui suivent sont des questions-clés pour l'institutionnalisation du genre. Elles s'appliquent aux différents éléments de la Toile de l'institutionnalisation. Elles permettent d'estimer le degré d'intégration du genre dans les secteurs concernés de l'organisation dans laquelle vous travaillez, et dans des organisations partenaires et d'orienter des actions futures visant à renforcer et à consolider l'intégration du genre.

❖ L'expérience des femmes et des hommes et leur interprétation de/réflexions sur la réalité

Cet élément s'intéresse à la situation, au vécu et à l'opinion des femmes et des hommes dans différents groupes dans le contexte étudié. La situation des femmes et des hommes selon le genre et les différences et disparités telles qu'elles sont ressenties et exprimées par les femmes et les hommes sont au coeur du questionnement.

- ▶ Quels sont les rôles, niveaux d'accès et de contrôle des ressources et les besoins-genre des femmes et des hommes dans le contexte étudié ?
- ▶ Quelles différences et inégalités existent dans ce contexte entre les femmes et les hommes, à quoi sont-elles dû, comment sont-elles

perçues par les femmes et les hommes ?

- ▶ Quelles stratégies les femmes et les hommes emploient-ils pour répondre à leurs besoins-genre dans les différents rôles, et pour lutter contre les inégalités (de genre entre autre) ?
- ▶ Sur quels rôles-genre des femmes et des hommes, les programmes/projets (en place ou futurs) ont-ils/vont-ils avoir un impact, intentionnel ou non ?
- ▶ Quels besoins pratiques et/ou stratégiques (BSGs) des femmes et/ou des hommes sont actuellement satisfaits (ou non) par les programmes/projets ?

❖ **Groupes de Pression**

Cet élément s'intéresse au degré d'implication de la société civile/différents groupes de pression (ONG, lobbies, groupements de consommateurs, associations etc.) représentant différents besoins et intérêts-genre dans la formulation, la mise en oeuvre et l'évaluation des politiques, programmes et projets.

- ▶ Quels sont les groupes de pression actifs dans le contexte ? A quel niveau ? Quelle est la relation entre ces groupes de pression et a) les femmes et les hommes à la base et b) les structures politiques représentatives ?
- ▶ Dans quelle mesure la composition de ces groupes est-elle représentative "en nombre" des différents groupes de la population (par exemple en termes de groupes d'âge, de classes sociales, ethnies et religions) ?
- ▶ Quels intérêts-genre pratiques ou stratégiques des femmes et des hommes sont pris en compte (défendus ou réclamés) par ces groupes ?
- ▶ Parmi ces groupes, lesquels sont impliqués dans la formulation, la mise en oeuvre et l'évaluation des programmes/projets ?
- ▶ Quel est le niveau de sensibilité au genre des femmes/hommes dans ces groupes ?

❖ **Structures politiques représentatives**

Cet élément met l'accent sur deux questions, à savoir dans quelle mesure les structures politiques (conseil de village, municipalité, conseil régional, parlement, etc. selon le contexte) impliquées dans la formulation, la mise en oeuvre et l'évaluation de programmes et projets sont représentatives a) des intérêts de genre et b) en terme du nombre de femmes et

d'hommes impliqués.

- ▶ Quelles structures politiques représentatives existent dans le contexte ?
- ▶ Dans quelle mesure la composition de ces structures est-elle représentative (par exemple en termes de groupes d'âge, de classes sociales, ethnies et religions) des électeurs/trices ? S'il y a déséquilibre en termes de genre, à quoi est-il dû ?
- ▶ Dans quelle mesure la participation politique des femmes et les hommes est-elle affectée par, ou affecte t-elle, les autres rôles : rôle reproductif (RR), rôle productif (RP) et rôle de gestion communautaire (RGC) ?
- ▶ Dans quelle mesure, et à travers quels mécanismes, les BPGs et les BSGs des femmes et des hommes à la base sont-ils pris en compte dans ces structures politiques ?
- ▶ Quel rapport ces structures entretiennent-elles avec les programmes/projets, les politiques, les groupes de pression, les femmes et les hommes à la base ? Les problématiques liées au genre sont-elles abordées dans le dialogue entre les différents partenaires/niveaux ?

❖ **Engagement politique**

Cet élément s'intéresse à la volonté politique en faveur de l'intégration du genre dans votre organisation et dans des organisations partenaires.

- ▶ Dans quelle mesure existe t-il un engagement politique au sein des organisations pour l'intégration du genre dans les activités de développement ? S'il existe, qui manifeste cet engagement ?
- ▶ Quelle est l'approche de cet engagement (c-a-d quels rôles-genre, quelles ressources et quels besoins-genre des femmes/des hommes sont ciblés) ?
- ▶ Qui influence cet engagement (ex. groupes de pression, groupes de femmes de la société civile) et comment cet engagement influence t-il les politiques ?

❖ **Politique/s et planification**

Cet élément concerne les politiques de votre organisation et des organisations partenaires, y compris les gouvernements.

- ▶ Il y a t-il une politique femme/genre particulière (selon, on regardera l'existence de cette politique au niveau national, ou local, au niveau

d'une organisation etc.) ?

- ▶ Dans quelle mesure le genre est-il intégré dans « les autres politiques » par ex. politique sectorielle, plan de développement national, ou mission/objectifs d'une organisation ?
- ▶ Dans ces différentes politiques, quels rôles, ressources et besoins-genre des femmes et des hommes sont reconnus ?

❖ **Ressources et moyens/budgets**

Cet élément traite des ressources et moyens disponibles pour le genre dans les organisations

- ▶ Quelle proportion des ressources actuelles est consacrée à l'intégration du genre?
- ▶ Existe-il des ressources spécifiques pour l'intégration du genre?
- ▶ Quels sont les groupes/mécanismes affectant l'allocation des ressources pour le genre ? le suivi de cette allocation par genre ?
- ▶ Dans quelle mesure les femmes, les hommes à la base contribuent-ils au financement des interventions (ex. contrepartie communautaire, travail bénévole, matériaux etc.) ? La contribution des femmes et des hommes est-elle différente/inégale?

❖ **Responsabilité pour l'intégration du genre**

Cet élément concerne l'intégration des responsabilités pour le genre dans votre organisation et les organisations partenaires.

- ▶ Qui/quels groupes sont responsables pour l'intégration du genre? Leur mandat est-il clair, légitimé (ex. par la hiérarchie), respecté par leurs pairs ?
- ▶ Dans ces groupes, les personnes ont-elles un accès et un contrôle appropriés, des ressources, compétences etc. nécessaires pour remplir leur rôle?
- ▶ Ont-elles accès aux instances de décision pour influencer la prise en compte du genre dans l'organisation?

❖ **Procédures**

Cet élément cherche à établir dans quelle mesure les procédures internes de l'organisation (par ex. Termes de référence, schéma des propositions de projets, indicateurs etc.) et les procédures qui gèrent les partenariats entre organisations incluent le genre.

- ▶ Dans quelle mesure les procédures et les processus du cycle du

programme prennent-ils en compte le genre?

- ▶ Dans quelle mesure les procédures/processus liées au personnel (ex. recrutement) sont-elles sensibles au genre?
- ▶ Les procédures de partenariats facilitent-elles la prise en compte du genre ?

❖ Développement du personnel

Cet élément concerne l'environnement dans lequel évoluent les acteurs (H et F) impliqués dans la formulation et la mise en oeuvre des politiques, programmes et projets. Dans quelle mesure cet environnement est-il sensible au genre (par exemple la formation, le recrutement, la promotion)?

- ▶ Le genre est-il intégré dans les mécanismes en place pour le développement du personnel (formation, promotion, politique de recrutement etc.)
- ▶ Dans quelle mesure les besoins-genre des femmes et des hommes sont-ils été pris en compte par ces mécanismes (ex. disponibilité des femmes pour aller en formation par rapport aux responsabilités familiales)
- ▶ Existe-il des interventions spécifiques pour promouvoir le genre dans les interventions, et/ou l'égalité des chances dans les institutions?
- ▶ Il y a t-il des actions pour renforcer la capacité du personnel sur le thème « genre »?

❖ Méthodologie

Cet élément concerne le degré d'inclusion du genre dans les méthodologies actuelles appliquées à la formulation, à la mise en oeuvre, au suivi et à l'évaluation des politiques, programmes et projets.

- ▶ Dans quelle mesure les rôles-genre, l'accès aux ressources et leur contrôle, ainsi que les besoins-genre des femmes et des hommes sont-ils pris en compte dans les méthodologies existantes (de recherche, de formation, de mise en œuvre etc.) ?
- ▶ Existe t-il des outils/méthodologies spécifiques pour le genre ?
- ▶ Quel est l'impact de la prise en compte/non prise en compte du genre dans les méthodologies sur l'intervention (programme/projet) et son personnel, les groupes cibles etc.

❖ Mise en place de programmes et projets

Cet élément concerne le degré de sensibilité au genre dans le processus

de formulation et de mise en oeuvre (y compris le suivi) de programmes et projets.

- Quels sont les groupes (incl. femmes/hommes) des secteurs public, privé ou communautaire impliqués dans les différentes étapes de la planification des programmes/projets ?
- Dans quelle mesure les différences et/ou inégalités entre les femmes et les hommes sont-elles reconnues dans les différentes étapes ?
- Quelle est l'approche politique sous-tendant l'intervention (anti-pauvreté, efficacité, équité, empowerment) ?

❖ Recherche appliquée

Cet élément s'interroge sur le degré d'inclusion du genre dans la recherche appliquée (par ex. études de faisabilité et évaluation) et dans la recherche "secondaire/papier" utilisée à différents stades du cycle du programme.

- Les données fournies par la recherche dans le domaine concernés sont-elles genre-sensibles ?
- Existe-il des sources de recherche et des données spécifiques sur le genre dans le domaine concerné ?
- Dans quelle mesure les méthodes de collection des données permettent-elles la participation et la prise en compte des femmes/hommes dans les programmes/projets ?

❖ Elaboration de théories

Cet élément traite de l'élaboration des théories et/ou l'accès à l'information sur les théories sur les relations entre le genre et le développement.

- De quelles sources d'information sur le débat « genre et développement » dispose actuellement le personnel de votre organisation et des organisations partenaires ?
- Actuellement, les canaux utilisés pour la dissémination de cette information sont-ils appropriés pour la promotion du genre?



4. COMMENT SE SERVIR DE LA TOILE?

-> Le diagnostic

Rassembler un groupe de 5 à 10 personnes partageant l'envie de faire avancer l'intégration du genre dans un processus ou espace donné.

Avant de commencer, assurez-vous que les personnes qui vont établir ce diagnostic préliminaire possèdent une connaissance de base des principaux outils et concepts de genre. En particulier, il est utile que les participant-es sachent manipuler les rôles-genre, les notions d'accès et de contrôle des ressources, et les besoins/intérêts genre - pratiques et stratégiques (lire rappels point 5).

- ▶ Commencez par créer une grande toile (voir page 22) - (par exemple sur un tableau mou, ou un grand mur recouvert de papier), installez les treize éléments et les liens entre eux. Servez-vous des cartes pages 18 -21)
- ▶ Pour chaque élément, répertoriez les principaux acteurs. Les mêmes acteurs/trices peuvent apparaître dans différents éléments.
- ▶ Commencez avec les éléments dans lesquels vous êtes plus directement impliqué(e), sans oublier que pour arriver à un diagnostic-genre (analyse), il est utile de comprendre la situation par rapport au genre sous chaque élément.

Identifiez les problèmes et les opportunités pour l'intégration du genre dans chaque élément et/ou dans les liens entre eux, en vous servant des questions-clefs si nécessaire.

- ▶ Notez sur des cartes les problèmes et les opportunités qui se présentent pour l'intégration du genre dans les différents éléments, et/ou dans les liens entre eux. Utilisez des couleurs différentes pour les problèmes et les opportunités pour le genre. Attention, vous ne pouvez écrire qu'un problème ou une opportunité par carte. Si vous manquez d'information, identifiez ceci comme un problème.

Il n'y a pas d'ordre spécifique à suivre pour remplir la toile. C'est la discussion qui va entraîner le cheminement propre du diagnostic. N'hésitez pas à poser des problèmes/opportunités dans plusieurs sphères/éléments à la fois. Ceci vous permettra de faire ressortir les liens causes-effets et les synergies entre les éléments et les sphères et de les répertorier comme problème ou opportunité.



► Attention, *il ne s'agit pas de répondre aux questions par oui/non*, mais de noter sur les cartes les facteurs, ressources, acteur-trices, processus etc. qui représentent des blocages ou des leviers pour le genre. Seule cette analyse permettra de faire le point sur « où en sommes-nous » et de passer à la deuxième étape, à savoir « où voulons-nous aller avec le genre, et comment allons-nous faire ». Seul un diagnostic de départ aussi complet que possible permettra de tracer des parcours pertinents et efficaces pour l'intégration transversale du genre.

-> La restitution

Organisez une session de partage soit "à chaud" juste après l'exercice, soit après avoir pris le temps de compléter le diagnostic préliminaire (en interrogeant des collègues, en consultant des documents etc.). Le partage permettra de compléter le diagnostic.

-> Définition des stratégies

Avec le groupe du diagnostic, élargi ou non selon vos besoins, partez du diagnostic pour définir des stratégies.

N'oubliez pas que les seuls éléments que vous pouvez influencer directement sont ceux qui se trouvent dans votre sphère de responsabilité. Des alliances sont donc nécessaires pour influencer toutes les sphères de la Toile. Quelques rappels :



- ❖ Partir de là où vous êtes ...
- ❖ Créer les conditions et trouver des relais pour aller là où vous voulez aller ...
- ❖ Partir du diagnostic des opportunités, pas seulement des contraintes/problèmes!
- ❖ Choisir les zones d'intervention prioritaire
- ❖ Se donner des objectifs
- ❖ Identifier les « bonnes vagues à surfer »
- ❖ Rechercher les effets « domino », multiplicateurs
- ❖ Rechercher des alliances, synergies, mutualisation des moyens

Tracez physiquement les parcours sur la Toile, en indiquant le(s) Point(s) de départ et d'arrivée (objectifs) et en indiquant par quel(s) élément(s) vous allez passer, et dans quel ordre. En faisant cela, vous définissez un ou des **parcours stratégique(s) dans la Toile** qui tiennent compte des problèmes et des potentialités et identifient des zones d'action prioritaires.

Au bout de chaque parcours, un **but stratégique** est identifié. Une fois que les parcours /stratégies seront claires, il vous faudra formuler un plan d'action pour les opérationnaliser. Chaque action devra être assortie d'un **Objectif de travail**, d'une stratégie propre, de moyens et d'indicateurs de processus. C'est la concrétisation du plan d'action qui permettra d'atteindre le but stratégique général.



-> Définition des indicateurs

Pour mesurer les progrès de la stratégie mais aussi son impact (à court, moyen et long termes) différents indicateurs seront placés sur la Toile. Le diagnostic de départ (instant T1) sera revisité régulièrement pour évaluer les changements. Des diagnostics aux instants T2, T3 etc. par éléments, sphères ou pour l'ensemble de la Toile pourront alors être mis en oeuvre.

La méthodologie est itérative. Chaque fois qu'un But Stratégique est atteint, le **"mainstreaming"** (intégration transversale et transformante du genre) se met en place, change le contexte et appelle un nouveau "cycle" de diagnostic-opérationnalisation.

5. RAPPEL SUR LES RÔLES ET BESOINS-GENRE: DÉFINITIONS ET OBSERVATIONS

Les femmes et les hommes sont impliqués dans des activités reproductives, productives, de gestion communautaire et politiques. La nature et le degré de leur engagement dans chacune de ces activités illustrent la division du travail dans un contexte spécifique. La division du travail par genre est une relation dynamique qui doit figurée dans le diagnostic-genre.

Rôle Reproductif: Inclut le biologique (grossesse, mise au monde et allaitement) mais aussi la reproduction sociale et la gestion du ménage. Le soin des enfants ainsi que les tâches domestiques quotidiennes sont principalement le fait des femmes. Les hommes ont occasionnellement des tâches et responsabilités domestiques de nature coutumière (par ex. construction et réparation des maisons, éducation – socialisation des fils). Le rôle reproductif change à différents stades de la vie.

Rôle Productif: Décrit le travail fait par les femmes et les hommes en échange d'un payment en nature ou en argent. Ceci comprend le travail en vue d'une production à valeur d'échange, de même que le travail attaché à la production de subsistance/domestique à valeur d'usage (ie. pour la consommation du ménage), et aussi à valeur d'échange potentielle. Pour les femmes agricultrices, ceci inclut le travail effectué en tant qu'agricultrices indépendantes, femmes d'agriculteurs et ouvrières agricoles salariées.

Rôle de Gestion Communautaire: Décrit les activités entreprises par les femmes et les hommes au niveau de la communauté. Ce rôle est un prolongement du rôle reproductif et il vise à assurer la provision et le maintien de ressources rares d'utilité publique, telles l'eau, les routes, les soins de santé et l'éducation. Ce travail est de nature bénévole. Les femmes sont plus impliquées que les hommes dans l'exécution routinière de ces activités.

Rôle Politique: Comprend les activités politiques entreprises aux niveaux communautaire, local, national, et international dans le cadre de structures traditionnelles/coutumières, de politique partisane et/ou de groupes de pression/lobbies. Souvent, les hommes sont dirigeants, sauf dans des organisations promouvant les intérêts coutumiers des femmes. Ce rôle est fortement influencé par les facteurs de genre, classe, d'ethnicité et d'âge.

BESOINS-GENRE

Les femmes et les hommes ont des besoins-genre différents parce qu'ils ont des rôles-genre différents et un accès et un contrôle différents des ressources. Les besoins-genre sont identifiés dans un contexte particulier.

Besoins Pratiques Genre (BPGs): Identifiés par les femmes et les hommes à partir de la division coutumière du travail par genre. Les BPGs sont une réponse à une nécessité perçue comme immédiate. Les BPGs cherchent à résoudre des lacunes dans les conditions de vie, par exemple au niveau de l'approvisionnement en eau, soins de santé etc. Ne proposent pas de changement de la division du travail mais une amélioration des conditions dans la division du travail telle qu'elle existe.

Besoins Stratégiques Genre (BSGs): Proviennent d'une remise en question de la division du travail par genre et impliquent un changement dans les relations de pouvoir et de contrôle entre les femmes et les hommes. Les BSGs des femmes peuvent provenir de leur prise de conscience et de leur remise en question de leur subordination aux hommes dans la société, par exemple en matière d'égalité face à l'emploi, aux salaires et aux droits. Les BSGs des hommes peuvent provenir de leur prise de conscience et remise en question de leur exclusion "traditionnelle" de certains domaines (par exemple, le partage des tâches relatives au soin de l'enfant.) et de leur contribution à la subordination des femmes.

Les BPGs peuvent déboucher sur et/ou découler de l'identification de BSGs, et vice-versa. Les BPGs et les BSGs ne sont pas définis par la chronologie (c-a-d BPG "maintenant" et BSG "plus tard") mais par rapport aux besoins et inégalités identifiés par les femmes et les hommes.

**EXPÉRIENCE DES
FEMMES/HOMMES
- LEUR INTERPRÉTATION DE LA
RÉALITÉ**

GROUPE DE PRESSION

**STRUCTURES POLITIQUES
REPRESENTATIVES**

**ENGAGEMENT/VOLONTE
POLITIQUE**

**POLITIQUES ET
PLANIFICATION**

**BUDGETS
/RESSOURCES**

RESPONSABILITÉ POUR LE GENRE

PROCÉDURES

DEVELOPPEMENT DU PERSONNEL

MÉTHODOLOGIE

**MISE EN PLACE DES
PROGRAMMES ET PROJETS**

ELABORATION DE THÉORIE

RECHERCHE