



# MAKING IT REAL: GENDER EQUITY AND DIVERSITY NEWSLETTER

Issue 2 Volume 1: Septembre 2011

Soyez les bienvenu(e)s sur cette cinquième édition de la newsletter "Égalité des sexes et diversité" de CARE USA! Cette newsletter vous informera sur les initiatives mises en place au niveau des CO et du siège, mais également au niveau régional, pour promouvoir les changements d'ordre organisationnel et programmatique touchant à l'égalité des sexes et à la diversité (GED). Si vous souhaitez que vos dernières idées ou informations soient intégrées dans le prochain numéro, merci de les envoyer avant le 15 novembre 2011 à Doris Bartel, Directrice de l'Unité Genre au sein du département Apprentissage et Plaidoyer Partenariats Programmes par email ([dbartel@care.org](mailto:dbartel@care.org)) ou à Allison Burden, Conseillère Principale Égalité des Sexes et Diversité au sein du département des Ressources Humaines ([aburden@care.org](mailto:aburden@care.org)).

## Amérique Latine – Mettre le travail des femmes en exergue contribue à leur empowerment et à leur indépendance

Par Miriam Moya Herrera [miriam.moya@lacrmu.care.org](mailto:miriam.moya@lacrmu.care.org)

En 2009, CARE Amérique Latine et Caraïbes a mené une réflexion profonde conjointe sur l'impact que peuvent avoir les normes relatives à la division sexuelle du travail sur la vie des hommes et des femmes. Suite à cela, CARE a construit des partenariats solides avec 6 organisations de femmes au Salvador, au Nicaragua, en Equateur, en Bolivie et au Pérou.<sup>1</sup>

Les priorités de notre stratégie conjointe étaient les suivantes : renforcement des capacités ; recherche participative ; développement d'outils conceptuels et méthodologiques portant sur la division sexuelle du travail ; propositions de formulations de lois visant à influencer les politiques publiques relatives aux questions de protection de la sécurité sociale des femmes se consacrant à des travaux ménagers non rémunérés et à promouvoir le respect des droits du travail pour les personnes se consacrant à des travaux ménagers rémunérés ; communication et échange d'informations relatives aux droits des femmes et en particulier aux droits des travailleuses ; introduction d'une réflexion sur la division sexuelle du travail au sein des programmes CARE.

Nous avons mis en exergue la réalité vécue par des millions de femmes en Amérique Latine se consacrant à des travaux ménagers non rémunérés mais ne bénéficiant pas d'une responsabilité partagée ou d'une protection de la société ou de l'Etat, et montré comment ceci limite leur possibilité de jouir de leurs droits humains. Nous avons surtout mis en évidence les conditions médiocres dans lesquelles vivent 4 millions de travailleuses domestiques rémunérées en Amérique centrale et dans la région andine, femmes qui travaillent sans salaire fixe, entre 12 et 14 heures par jour, sans protection sociale et sans soutien ou accompagnement d'organisations de femmes et de développement. Ce manque de protection et de réglementation du travail est considéré par certaines personnes comme une forme d'esclavage moderne.

Ce processus d'apprentissage a été utile pour CARE, car nous nous sommes rendu compte que nous étions capables de créer des relations respectueuses et sans hiérarchie aucune sans imposer notre point de vue. Nous avons également construit des alliances solides entre les femmes cherchant à faire respecter leurs droits et nous nous sommes aperçus que nous devons faire preuve de créativité pour répondre de manière proactive à tous les contextes et réaliser nos principes programmatiques.

Nous avons ainsi défini une stratégie régionale Genre, passant par les composantes de base suivantes : implanter et renforcer les alliances avec les organisations de femmes ainsi que d'autres acteurs pour mettre en exergue l'impact de la division sexuelle du travail sur la vie d'hommes et de femmes ; fournir un accompagnement direct aux organisations d'employés domestiques dans la région et les différents pays afin qu'ils ratifient la Convention 189 de l'Organisation Internationale du Travail qui garantit des conditions de travail décentes à ces femmes ; mettre en exergue la contribution précieuse du travail ménager rémunéré et non rémunéré aux économies nationales ; renforcer la capacité de mise en œuvre de cette stratégie par CARE. Des documentaires vidéo sont disponibles aux adresses suivantes : <http://youtu.be/VwLFEKOrxno> (1ère partie) et <http://youtu.be/xmyQwv-loc8> (2ème partie)

## Pour que les politiques du secteur financier bénéficient à tous

Par Atiqua Hashim [ahashim@care.org](mailto:ahashim@care.org) (ou Milkah Kihunah [mkihunah@care.org](mailto:mkihunah@care.org))

Le projet pilote « Access Africa Advocacy » (AAAP) a abouti sur trois ateliers organisés au Malawi, au Rwanda et au Mali. La théorie du changement de ce projet pilote était la suivante : « l'accès plus équitable à une microfinance favorable aux plus démunis et sensible aux questions de genre implique une plus grande inclusion financière ; une plus grande inclusion financière implique une plus grande sécurité alimentaire ainsi qu'une plus grande égalité des sexes ». Ce projet pilote avait pour objectif de permettre aux Bureaux Pays d'identifier les opportunités de plaidoyer offertes par les *lois et politiques du secteur financier* permettant d'augmenter l'accès aux services financiers notamment pour les femmes et filles pauvres, vulnérables et marginalisées.

Le point de départ de la recherche était, d'une perspective genre, législation et politique, la ratification par les trois pays pilotes de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), et plus particulièrement le réexamen des réserves à l'article 13(b), qui dispose que les femmes doivent pouvoir jouir des mêmes droits que les hommes sur

<sup>1</sup> Association de Femmes Salvadoriennes - El Salvador; Mouvement des Travailleuses et des Chômeuses (Maria Elena Cuadra) - Nicaragua; Mouvement Femmes pour la Vie et *Asamblea Mujeres Populares y Diversas* - Equateur ; Centre Afrobolivien Centre afrobolivien pour le développement intégré de la communauté - Bolivie ; Centre de développement pour les employés domestiques - Pérou.



# MAKING IT REAL: GENDER EQUITY AND DIVERSITY NEWSLETTER

Issue 2 Volume 1: Septembre 2011

les prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier, sans discrimination aucune. L'adoption d'une convention internationale par un Etat lui permet de lui donner force de loi et de l'intégrer dans ses lois et politiques nationales.

Les trois pays concernés ont adopté (ou ratifié) la CEDEF sans réserve à l'article 13(b), et les ateliers de l'AAAP ont permis de créer un espace de dialogue sur l'efficacité de la microfinance nationale et les politiques relatives aux questions de genre sur l'augmentation de l'accès aux services financiers. Nos collègues du secteur microfinance de CARE ont par conséquent initié une analyse ciblée des lois et politiques relatives au genre et défini leur rôle de plaider auprès des ministères du commerce et des finances et des Banques Centrales, afin de permettre une mise en œuvre efficace de politiques nationales sensibles aux questions de genre et d'accroître les opportunités financières offertes aux femmes. Dans le même temps, nos collègues CARE travaillant sur le genre et dans d'autres secteurs (par exemple la santé et l'éducation) ont initié une analyse des lois et politiques nationales de microfinance afin de comprendre leur impact sur les objectifs de réduction de la pauvreté. Ces collègues ont également défini leur rôle de sensibilisation permettant l'augmentation de l'accès financier au travers du plaider auprès d'autres ministères comme le Ministère en charge des questions de genre. Par exemple, lors de réunions de parties prenantes externes au Malawi, le point focal genre de CARE Malawi a organisé une réunion avec des fonctionnaires du Ministère des Finances sur le besoin d'une mise en œuvre sensible aux questions de genre de la future politique nationale de culture financière au Malawi.

La création d'un espace permettant de manifester toute réserve relative à la théorie du changement de l'AAAP était l'autre élément essentiel des discussions relatives au genre. L'une des sessions visait à rechercher les opinions concernant les interactions entre les lois relatives au mariage, les lois relatives à l'héritage et les répercussions de l'indépendance financière accrue des femmes dans des contextes prenant en compte les coutumes et la culture de chaque pays. Au Rwanda, ceci a créé un débat sur le lien qui était perçu entre l'augmentation de l'indépendance financière et celle de la violence domestique. Au Mali, cela a mené à des discussions sur l'impact normatif de la *sharia* sur les lois relatives à l'héritage et ses conséquences sur la capacité des femmes à avoir accès et à gérer des actifs nécessaires à la fourniture de garanties pour les prêts bancaires.

Dans l'ensemble, AAAP a représenté pour nous l'opportunité unique d'aborder sérieusement les données quantitatives et qualitatives générées par l'analyse traditionnelle et au niveau des programmes des questions relatives au genre et de trouver la manière d'utiliser ces données pour évaluer l'efficacité des politiques du secteur ayant un impact sur les populations vulnérables et marginalisées soutenues par CARE. L'interdisciplinarité nous a permis de penser à nous associer avec des partenaires pour une collaboration au niveau du Bureau Pays et au niveau de l'équipe de soutien technique. Nous nous sommes associés à un cabinet d'avocats à réputation internationale, DLA Piper, pour une analyse gratuite de lois nationales de microfinance ainsi qu'une recherche générale et comparative des législations portant sur l'approche de la charia vis-à-vis de la microfinance dans le cas du Mali.

## Les nouveautés Genre dans le monde

### Intégration des questions d'égalité des sexes : actions au Mozambique

Par Nacima Figia [nacima@care.org.mz](mailto:nacima@care.org.mz)

En juin 2011, un atelier portant sur la « *promotion du mécanisme des outils d'intégration des questions d'égalité des sexes dans les différents processus de développement au niveau du district* » a eu lieu au Ministère des Femmes et de la Protection Sociale au Mozambique. Des fonctionnaires du gouvernement, des représentants de CARE ainsi que des dirigeantes locales y ont participé. Cette initiative, défendue conjointement par CARE et le Département des Femmes au sein du Ministère des Femmes et de la Protection Sociale, avait pour but de promouvoir une réflexion sur le Genre des chefs de quartiers dans lesquels était mis en œuvre le projet CARE Eau et Assainissement pour les Pauvres Urbains (VVSUP). L'atelier avait pour objectif :

- Création d'un espace de réflexion commune sur les questions de genre et les outils pratiques permettant leur approche, avec des exemples de bonnes pratiques dans le cadre de l'assainissement et la gestion de l'eau ;
- Connaissance garantie des instruments juridiques fournissant un leadership prenant en compte la perspective genre ;
- Promotion et maintien d'une approche genre au sein de toutes les actions de la communauté.

### Formation sur l'égalité des sexes et la diversité

Par Monica Trigg

Une formation GED, en voie d'élaboration depuis près de 10 ans, est au service du personnel du monde entier depuis plusieurs années. Des ateliers faisant la promotion des principes CARE sont organisés autour d'activités adaptées et interactives et de discussions portant sur l'égalité des sexes et la diversité.

Dès l'année fiscale 2011, des équipes basées aux Etats-Unis ont commencé à demander des formations et le renforcement de leurs capacités sur GED et ses conséquences sur les programmes. Ainsi, les ateliers révisés ont commencé à prendre en compte les éléments programmatiques ainsi que les réflexions personnelles sur la discrimination et le pouvoir. Cette double approche a permis aux équipes de mieux se connaître, de comprendre différentes manières de travailler et de développer des actions spécifiques pour elles-mêmes. Les équipes ayant reçu une formation pendant l'année fiscale 2011 sont : équipes de direction générale, équipe éducation de base et des filles (BGE), fondations, et ressources humaines. Les formations GED ont eu lieu en Egypte, en Ethiopie, en Ouganda, au Burundi, au Sri Lanka et au Ghana.



# MAKING IT REAL: GENDER EQUITY AND DIVERSITY NEWSLETTER

Si vous souhaitez savoir comment organiser une formation pour votre équipe ou votre bureau, contactez Allison Burden ([aburden@care.org](mailto:aburden@care.org)) ou Walter Fordham ([fordham@care.org](mailto:fordham@care.org)).

## Modèle GED de CARE

Conscience.  
Dialogue.  
Action.

### Réorganisation de CARE USA : le genre est confirmé comme priorité clé

Par Doris Bartel [dbartel@care.org](mailto:dbartel@care.org)

Selon l'équipe en charge de la réorganisation de CARE USA, les questions de genre ont été identifiées comme l'un des quatre domaines revêtant une importance cruciale et nécessitant un investissement stratégique de la part de CARE USA. Se fondant sur la philosophie et la marque de fabrique de CARE, l'équipe en charge de la réorganisation a recommandé un plus grand investissement en faveur des questions de genre. Reconnaisant les liens concrets entre le genre et l'empowerment des femmes et des filles dans le cadre de la majorité des programmes des Bureaux Pays mis en œuvre sur

### Issue 2 Volume 1: Septembre 2011

le long terme ciblant femmes et filles, l'Unité Genre, dont le mandat est l'empowerment et le leadership, travaille désormais plus étroitement avec l'équipe en charge de l'éducation de base et l'éducation des filles. Cette équipe conjointe porte le nom de « Genre et Empowerment », à la tête de laquelle se trouve Doris Bartel.

### Collaboration du Réseau Genre de CARE International Par Doris Bartel [dbartel@care.org](mailto:dbartel@care.org)

La coordination et le travail acharné du réseau Genre de CI ont permis aux membres de CI de mettre en commun des rapports sur les activités en cours de CARE visant à la mise en œuvre de sa politique Genre (approuvée en 2009). Le Réseau Genre de CI travaille en collaboration avec le Secrétariat de CI pour présenter les conclusions au Comité Exécutif de CI en novembre 2011. Le rapport récapitulatif finalisé sera publié sur le Wiki Genre de CARE. Ces derniers mois, les membres du réseau Genre de CI (CIGN) se sont également coordonnés sur des questions telles que la gouvernance, la formation et le renforcement des capacités, ainsi que la gestion des connaissances. Diana Wu a formé les équipes de CARE USA, CI UK, CARE Norge, CARE Nederlands, CARE France et CARE Österreich sur le site Internet de la boîte à outils Genre du CIGN au cours des mois de juin et juillet 2011.

### Une belle avancée pour le programme Leadership des femmes en Asie

Par Munmun Chowdhury [munmun@bd.care.org](mailto:munmun@bd.care.org)

En Asie, les femmes sont de plus en plus visibles en dehors de la sphère domestique et occupent diverses professions, mais les normes et attentes sociales rendent leur lutte en faveur de leur empowerment et leadership aussi difficile qu'il y a quelques décennies. CARE en Asie s'est engagée à changer la vie de 50 millions de femmes d'ici 2020. Pour cela, CARE devra permettre à davantage de femmes d'accéder à des postes élevés au sein de l'organisation, car il est avéré qu'une représentation plus diversifiée permet d'avoir davantage d'impact et de pertinence. En 2010, l'équipe régionale de direction pour l'Asie a décidé de la mise en place d'un programme de leadership des femmes et a proposé d'organiser un atelier pour l'inauguration de ce programme. En février 2011, CARE a réuni 24 de ses employées dans 12 pays (Afghanistan, Bangladesh, Birmanie, Cambodge, Inde, Indonésie, Laos, Népal, Pakistan, Philippines, Sri Lanka et Thaïlande), afin de :

- **Etudier les questions relatives au leadership** et créer une approche commune de la définition du leadership (relatif aux postes et aux opportunités) au sein de CARE ;
- **Tracer la voie** pour le programme de leadership des femmes en Asie Pacifique ;
- **Etablir une solidarité et une cohésion** chez les employées en Asie Pacifique.

L'étude n'a pas été facile ; une certaine gêne régnait dans la pièce et il y a eu un certain nombre de discussions et de désaccords, mais les participantes se sont finalement mises d'accord pour identifier les priorités du programme de leadership et finaliser son objectif. Celui-ci a été identifié comme suit :

**D'ici 2020, augmenter le nombre de femmes dans des postes à responsabilités chez CARE en Asie et dans le Pacifique pour qu'elles représentent au moins / plus de / pas moins de 50% des employés à ces postes. Pour cela, un changement de culture organisationnelle est nécessaire.**

Les participantes ont identifié trois axes prioritaires de travail :

1. Recruter, garder à son service et forger des femmes leaders ;
2. Reconnaître la personne dans son ensemble ainsi que les implications de l'engagement de la famille ;
3. Augmenter la redevabilité pour atteindre notre objectif.



# MAKING IT REAL: GENDER EQUITY AND DIVERSITY NEWSLETTER

Issue 2 Volume 1: Septembre 2011

Chacune de ces priorités a été appuyée par des mesures et, dès la fin de la réunion, les participantes se sentaient solidaires, motivées et engagées pour travailler aux niveaux local, régional et global au sein de CARE.

La solidarité et l'engagement se sont poursuivis bien au-delà de l'atelier, car les participantes se sont rencontrées au travers de webinaires pour s'informer sur les progrès et les défis rencontrés au sein des Bureaux Pays. Nombre d'entre elles ont formé des groupes féminins pour promouvoir cet engagement, et d'autres ont intégré certains objectifs dans les plans annuels. Des sujets tels que capacité d'influence (un lien vers l'enregistrement se trouve à la page suivante : <https://care.webex.com/care/lr.php?AT=pb&SP=MC&rID=59882847&rKey=75a5f9eb1aadbd9f>), point de vue des hommes, leadership effectif et équilibre entre travail / vie personnelle sont actuellement en cours de discussion. Un soutien, une inspiration et un encouragement mutuels sont nécessaires à ce processus. CARE USA a apporté son soutien pour permettre d'aider le groupe à se rencontrer par l'intermédiaire de webinaires et de SharePoint. Les femmes de CARE en Asie ont fait un véritable pas en avant et aspirent à faire la différence pour le leadership et changer le monde pour les femmes.

Pour plus d'informations, contactez Chowdhury ([mchowdhurt@care.org](mailto:mchowdhurt@care.org)) ou Meg Burns ([mburns@care.org](mailto:mburns@care.org))

## Un lieu sûr pour être moi-même : changer la culture organisationnelle de CARE Népal

Par Indu Pant [indu@np.care.org](mailto:indu@np.care.org)

Je me souviens de la lutte que j'ai menée pour débiter ma carrière il y a 20 ans, et si je compare avec aujourd'hui, je m'aperçois que les choses n'ont pas beaucoup changé concernant les attitudes envers les femmes sur le lieu de travail. Les perspectives de carrières des femmes sont encore largement vues comme un prolongement de leur rôle à la maison. Les normes sociales, les stéréotypes culturels, le pouvoir et les privilèges définissent un « fondement invisible » pour la subordination féminine et créent des obstacles aux progrès des femmes.

Pour créer un environnement de travail favorable à tous chez CARE Népal, nous avons eu l'idée de créer un Forum Féminin issu du programme de leadership des femmes en Asie. Lors des discussions chez CARE Népal sur la promotion du leadership féminin, les collègues femmes ont exprimé leur besoin d'un environnement favorable pour partager leurs problèmes, aspirations et les « gênes non exprimées », et attirer l'attention de la direction sur elles pour permettre une véritable concurrence équitable entre hommes et femmes.

Beaucoup de femmes et quelques hommes ont indiqué que certains collègues ressentaient une gêne non exprimée au travail qui devait être analysée et combattue.

Les femmes, notamment celles ayant des postes peu qualifiés, sentent qu'elles ne sont pas toujours traitées avec respect et équité. La compréhension des femmes en tant qu'êtres à part entière ayant des exigences multiples et variées, définies par la société concernant leur temps au travail et dans la sphère domestique est limitée. Ces discussions ont montré que bien que les femmes et les hommes soient souvent confrontés aux mêmes obstacles, les femmes font également face à un ensemble de stéréotypes et de challenges liés à leur contexte. Les femmes, notamment celles vivant loin de chez elles, ont expliqué qu'elles font face à des difficultés liées à l'équilibre entre leur travail et leur vie de famille.

Très souvent, j'entends des collègues partageant leur frustration sur le fait qu'elles sont souvent ignorées en raison de leur sexe. Elles m'expliquent par exemple que quand elles essayent de soulever une question ou de formuler une remarque lors d'une réunion, elles sont généralement ignorées ; mais si un collègue reformule la phrase, la même idée devient alors excellente et tout le monde y prête attention.

Un certain nombre de réunions avec les collègues hommes et femmes ont eu lieu dans les bureaux régionaux au Népal et au niveau du CO. Inquiétudes, challenges, suggestions et craintes ont été exprimés. Beaucoup d'hommes et de femmes ont indiqué que la création d'un Forum Féminin permettrait de diffuser une forte dynamique des pouvoirs, sensible aux questions de genre au sein de l'organisation, comme par exemple la question du harcèlement qui devra être abordée avec équité et discrétion. Le personnel rapporte également avoir remarqué que le personnel portait une attention toute nouvelle à ces questions et changeait son comportement de manière positive suite aux discussions du Forum Féminin.

Cette initiative a également créé une certaine appréhension relative au fait qu'elle pourrait créer une culture « hommes contre femmes ». Il existe un sentiment de résistance ou de suspicion entre collègues, bien que nous ayons des hommes forts qui nous soutiennent. Commencer quelque chose de nouveau dans une organisation représente toujours un challenge, et plus particulièrement lorsqu'il s'agit d'une question de leadership des femmes et d'égalité des sexes. Le personnel a certaines craintes non exprimées qu'une telle initiative pourrait mettre en danger leur situation actuelle. D'autres doutent de la pérennité de ces

### Quelques phrases issues du forum féminin

« Tu as eu ce poste parce que CARE est une organisation de femmes »

« J'ai un poste équivalent à celui de cet homme, mais je me sens toujours inférieure à lui. »

« Quand les hommes parlent pendant une réunion, il n'y a pas de limite de durée, mais quand une femme commence à partager son point de vue, on lui demande de faire vite. »



# MAKING IT REAL: GENDER EQUITY AND DIVERSITY NEWSLETTER

**Issue 2 Volume 1: Septembre 2011**

actions, car les initiatives passées n'ont pas reçu d'attention à long terme. En outre, ils sont nombreux à avoir exprimé l'espoir d'un soutien fort de la part de la direction qui contribuerait aux résultats escomptés. Il est plus facile pour le personnel de parler de l'empowerment des femmes et de l'égalité dans le cadre de la mise en œuvre des programmes, mais la mise en place de ces initiatives dans nos propres vies et notre organisation représentent un véritable challenge.

La direction doit s'impliquer et apporter son soutien pour assurer une continuité à nos initiatives. Si le Forum Féminin de CARE Népal connaît un franc succès, la culture institutionnelle pourrait être modifiée, créant ainsi un espace plus favorable à l'ensemble du personnel pour s'exprimer, partager leurs problèmes et développer de meilleures relations professionnelles et interpersonnelles, ce qui aura un impact positif sur la performance du personnel au travail et dans leur vie personnelle.

**N'oubliez pas ces deux ressources à votre disposition!**

Wiki Genre de CARE: <http://gender.care2share.wikispaces.net/>  
Boîte à outils Genre de CARE: <http://gender.care2share.wikispaces.net/home>