

PACT FOR IMPACT

A GLOBAL ALLIANCE FOR A SOCIAL
AND SOLIDARITY ECONOMY



#3

Égalité
des Genres



SOMMAIRE

EDITORIAL	3
PRÉAMBULE.....	4
SYNTHÈSE	5
PARTIE 1 : EN QUOI L'ÉGALITÉ DES GENRES EST-IL UN COMBAT PLUS QUE JAMAIS ACTUEL ?.....	7
PARTIE 2 : L'ÉGALITÉ DES GENRES AU SEIN DES ORGANISATIONS DE L'ESS : QUELLE PLACE POUR LES FEMMES AU SEIN DU SECTEUR ?	10
PARTIE 3 : QUELLES CONTRIBUTIONS À L'ÉGALITÉ DES GENRES L'ESS PEUT-ELLE AVOIR ?	12
ANNEXES.....	27
REMERCIEMENTS.....	27
BIBLIOGRAPHIE.....	27

ÉDITOS



“Le développement et la réussite de l’Economie Sociale et Solidaire passe par la qualité et la pérennité de son financement”.

Les questions relatives à l'égalité des genres ont remonté le temps et malheureusement les aléas qui ont jalonné les époques n'ont fait qu'accroître ces inégalités même si on note des améliorations dans certains domaines. La crise sanitaire (liée à la Covid 19) a démontré la fragilité des femmes : elles ont été particulièrement impactées par une hausse des violences conjugales ainsi que la perte de leur activité économique. La cause des femmes a interpellé les consciences à travers les continents. Si en occident comme dans les autres continents, il s'est posé le problème des violences domestiques, dans les pays en développement, la récession ou la perte de leur activité souvent fragile et des revenus qui en découlent ont été une réalité. En Afrique en général, les groupements de femmes ont permis de maintenir un revenu et parfois de l'accroître grâce aux activités liées à la gestion de la pandémie. Ces démarches, propres à une économie sociale, ont permis le maintien de plusieurs foyers dans des conditions assez vivables. La question que pose ce guide est celle de l'inscription dans l'économie sociale et solidaire des perspectives de genre afin de jouer un rôle d'exemplarité en matière d'égalité des genres et de locomotive pour d'autres secteurs de l'économie.

Pauline Effa, ONG PFAC, marraine de l'initiative
Women and Youth for Social and Solidarity Economy

PRÉAMBULE

A. PRÉSENTATION DE PACT FOR IMPACT

Lancé en 2019 à l'initiative de la France, PACT FOR IMPACT est une alliance globale qui vise à mettre en relation les institutions publiques à l'échelle locale, nationale, régionale et internationale avec les acteurs qui s'engagent en faveur d'un monde plus juste et soutenable. L'Alliance a pour objectif de porter l'Economie sociale et solidaire (ESS) au cœur de l'agenda politique international et à accélérer son déploiement, en valorisant les initiatives existantes déjà mises en place.

B. OBJECTIFS DES PROGRAMMES THÉMATIQUES

Dans la continuité des premières discussions initiées au sein du Groupe Pilote international sur l'Economie Sociale et Solidaire (GPIESS) et prolongées lors des rencontres PACT FOR IMPACT de 2019, l'Alliance a souhaité lancer un ensemble de programmes thématiques pour mettre en valeur les réponses opportunes apportées par l'ESS aux objectifs de développement durable. Ces programmes thématiques visent à révéler des leviers mobilisables et à proposer des actions concrètes pour soutenir le développement de l'Economie sociale et solidaire (ESS) en réponse aux défis sociaux et environnementaux du XXI^e siècle. Ces défis ont été définis par plusieurs **cadres de coopération internationale** adoptés par les Nations-Unies, tels que le Programme mondial de développement durable à l'horizon 2030 fixant les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD), l'Accord de Paris de lutte contre les changements climatiques ou encore le Nouveau Programme pour les Villes (Habitat III) visant le renouveau du développement urbain.

A travers le déploiement de ces programmes thématiques, l'Alliance PACT FOR IMPACT permettra de réaliser un **état des lieux, à vocation non-exhaustive, des acteurs et initiatives d'innovations sociales et environnementales à l'œuvre** pour répondre à ces défis, en prenant en compte la diversité des contextes locaux, nationaux et régionaux. Elle cherchera ainsi à promouvoir la diversité, la valeur, l'impact et la complémentarité des démarches menées en veillant à orienter les lecteurs et acteurs vers les ressources disponibles (boîtes à outil, expertise technique et financière, etc.) pour inspirer les décideurs et faciliter leur réappropriation dans le cadre de politiques publiques innovantes.

Au-delà de cet état des lieux, les programmes thématiques de PACT FOR IMPACT viseront à mettre en perspective les enjeux auxquels font face les acteurs de l'Economie sociale et solidaire (ESS) pour se développer et augmenter leur impact en réponse

aux défis sociaux, économiques et environnementaux. Ils permettront **d'identifier les leviers de développement à activer ou les freins à lever** dans le cadre de mesures de soutien à l'Economie sociale et solidaire. Ces pistes pourront inspirer les acteurs publics qui souhaitent concevoir, accélérer et/ou évaluer les actions mises en place à l'échelle de leur territoire.

C. PRÉSENTATION DES PRODUCTIONS DE CHAQUE GUIDE MÉTHODOLOGIQUE, ET MÉTHODOLOGIE

Les programmes thématiques de l'Alliance PACT FOR IMPACT donneront lieu à l'élaboration de plusieurs livrables. Sur chaque programme, sera élaboré :

- **Un guide thématique** : qui constituera une base de travail préliminaire pour les travaux des membres de l'Alliance. Ce guide, réalisé par le secrétariat permanent de l'Alliance à partir d'une revue des ressources documentaires et d'entretiens d'experts (cf. liste en annexe), permettra de présenter les principaux acteurs, initiatives, mécanismes et outils innovants existants pour soutenir le développement ou le passage à l'échelle de solutions sociales, économiques, financières et environnementales sur la thématique donnée. Chaque guide proposera également des grilles d'analyse des enjeux de développement de l'ESS en réponse à la thématique visée en vue d'alimenter les discussions des membres de l'Alliance et leurs partenaires ou interlocuteurs.

- **Des propositions d'engagement** pour inspirer les institutions publiques locales, nationales, régionales et internationales à mettre en place **des actions concrètes et mesurables** en faveur de l'Economie sociale et solidaire. Ces propositions seront co-construites avec les membres de l'Alliance PACT FOR IMPACT dans le cadre du groupe de travail n°2 « Coordination des programmes thématiques et suivi des engagements ». Elles donneront lieu à un appel à engagement qui sera relayé auprès des institutions publiques et privées à l'échelle locale, nationale, régionale et internationale.



SYNTHÈSE

Fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable, l'égalité des genres est l'un des 17 objectifs du développement durable (ODD) de l'ONU à l'Horizon 2030.

Pourtant, selon l'ONU, (en « année de référence ») les femmes sur le marché du travail gagnent en moyenne, dans le monde, toujours 24 % de moins que les hommes. Une femme sur cinq a subi des violences physiques et/ou sexuelles de la part d'un partenaire intime ou des violences sexuelles de la part d'une autre personne. Les femmes représentent 70% des personnes dont le revenu est inférieur à 1 dollar par jour d'après le Women and Gender Constituency de l'ONU. Elles n'ont pas le même accès à la santé. Elles sont encore trop peu intégrées aux processus de décision que ce soit dans les administrations publiques, les organisations privées ou le cercle familial. Loin d'être un acquis, l'égalité des genres est un combat actuel.


Si les avancées sur le terrain de l'égalité des genres ont été importantes depuis la fin du XX^e siècle, les inégalités persistent et génèrent de nombreuses possibilités d'actions pour les organisations de l'Economie Sociale et Solidaire (OESS).

En effet, ces organisations interviennent dans différents champs d'action - la santé, l'éducation, l'insertion par l'activité économique, la lutte contre les violences, etc.- qui participent à une amélioration des conditions de vie des femmes. Elles apportent des solutions concrètes et innovantes en faveur de l'autonomisation économique des femmes, de l'égalité des chances, de l'accès effectif aux soins ou encore d'une meilleure intégration des femmes dans les programmes de lutte contre les changements climatiques.

Plus encore, les organisations de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) proposent et expérimentent des modèles de gouvernance qui devraient permettre de forger une vision pleinement inclusive de la société. Les femmes y sont très présentes, allant jusqu'à représenter près de 80% des effectifs de l'ESS dans certaines régions du monde [1]. S'il reste de nombreux défis à relever au sein du secteur pour devenir exemplaires, l'ESS peut être une source d'inspiration pour inciter les autres secteurs de l'économie à prendre des engagements ambitieux en faveur de l'égalité des genres.

Ce guide thématique sera l'opportunité de faire un état des lieux global sur l'apport des OESS à la réduction des inégalités de genres à partir des objectifs de développement durable fixés par la communauté internationale. Ce constat permettra notamment :

- **D'interroger les pratiques** au sein des organisations de l'ESS et de **mettre en lumière** les initiatives qui font avancer l'égalité des genres
- **Identifier les secteurs et activités** sur lesquelles les OESS peuvent contribuer à la réalisation de l'objectif d'égalité des genres et d'une amélioration des conditions des femmes
- **Réfléchir aux moyens et aux leviers** que ces organisations et les pouvoirs publics peuvent actionner pour contribuer à l'objectif d'égalité des genres, et plus globalement, donner des clés aux pouvoirs publics pour favoriser et accompagner le développement des OESS en tant que contributeurs à l'égalité des genres.



**1. EN QUOI L'ÉGALITÉ
DES GENRES EST-IL UN COMBAT
PLUS QUE JAMAIS ACTUEL ?**

La communauté internationale s'est fixée des objectifs ambitieux à travers la Déclaration de Pékin en 1995, la Convention d'Istanbul de 2011 ou l'Agenda 2030. Si ces déclarations d'engagement permettent d'ancrer l'égalité des genres dans les politiques publiques et de structurer l'action, le chemin pour parvenir à une égalité réelle est encore long. Les inégalités fondées sur le genre persistent et la pandémie de la COVID-19 en ralentit la progression voire engendre des retours en arrière. Il est plus que jamais nécessaire de changer en profondeur les modes de vie, d'organisation, de production, en impliquant toutes les parties prenantes de la société, les femmes tant que les hommes, pour construire une société plus égalitaire.

A. DES OBJECTIFS AMBITIEUX FIXÉS À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE, RÉGIONALE ET NATIONALE

Depuis plusieurs décennies et particulièrement la fin de la seconde guerre mondiale, l'égalité entre les hommes et les femmes est inscrite comme un principe et un objectif dans de nombreux traités, déclarations et chartes à l'échelle internationale, régionale ou nationale.

a. Les accords internationaux

La Charte des Nations Unies du 26 juin 1945 déclare dans son préambule « Nous peuples des Nations Unies, résolus à proclamer notre foi en les droits fondamentaux, dans la dignité et la valeur humaine, dans l'égalité des droits des hommes et des femmes ». Elle place l'égalité des genres au centre des principes fondamentaux.

À l'issue de la Conférence mondiale sur les femmes à Pékin du 15 septembre 1995, la communauté internationale s'engage à promouvoir la femme et l'égalité des sexes et demande aux États de mettre en œuvre tous les moyens vers une réelle égalité homme/femme, en veillant à ce qu'une perspective « sexo-spécifique » soit appliquée à toutes les politiques et tous les programmes au niveau national, régional et international. Ces engagements sont formalisés dans la Déclaration et le Programme d'actions de Pékin.

En 2015, les États membres des Nations Unies se sont doté de 17 objectifs du développement durable (ODD) à l'horizon 2030, dont un dédié à l'Égalité entre les sexes (ODD n°5). Cet objectif composé de sous-objectifs vise entre autre à « Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles », à « Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation » ainsi qu'à « Renforcer l'utilisation des technologies clés, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes ».

Focus sur les 12 domaines critiques de la Déclaration et du Programme d'actions de Pékin de 1995 :

- La persistance de la pauvreté, qui pèse de plus en plus sur les femmes
- Éducation et formation des femmes
- Les femmes et la santé
- La violence à l'égard des femmes
- Les femmes et les conflits armés
- Les femmes et l'économie
- Les femmes et la prise de décisions
- Mécanismes institutionnelles chargés de favoriser la promotion de la femme
- Les droits fondamentaux de la femme
- Les femmes et les médias
- Les femmes et l'environnement
- La petite fille

b. Les accords régionaux

Certaines régions ont également adopté des textes pour porter leurs ambitions et définir des objectifs : par exemple, en Afrique, 49 États ont signé le Protocole de Maputo (2003) les amenant à garantir les droits des femmes, y compris le droit de participer au processus politique, l'égalité sociale et politique avec les hommes, une autonomie améliorée dans leurs décisions en matière de santé et la fin des mutilations génitales féminines. De même, en Europe, la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (2011) a été signée par 45 pays et l'Union Européenne. Il s'agit du premier instrument juridiquement contraignant au niveau pan-européen, offrant un cadre juridique complet pour la prévention de la violence, la protection des victimes et la fin de l'impunité des auteurs de violences. Cette convention s'appuie sur 4 piliers : la prévention, la protection, les poursuites et la coordination des politiques.

c. Les textes nationaux

Au niveau national, les États sont de plus en plus nombreux à inscrire le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs constitutions respectives. En 2014, ils étaient 143 pays [2]. En voici quelques exemples :

- En France, Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est inscrit dans le préambule de la Constitution en 1946 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».
- De même, le principe d'égalité entre hommes et femmes au Maroc a été institué dans la constitution de 2011 et plus précisément au niveau de l'article 19 : « L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes et des lois du Royaume. L'Etat marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. »
- En Tunisie, le 27 janvier 2014, le rôle des tunisiennes dans la construction de la Nation est reconnu dans le préambule de sa Constitution en proclamant que les représentants du peuple, membres de l'Assemblée Nationale Constituante sont « fidèles [...] aux sacrifices des tunisiens et tunisiennes au fil des générations ». En outre, l'article 21 indique que « les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination. L'Etat garantit aux citoyens et aux citoyennes les libertés et les droits individuels et collectifs. Il leur assure les conditions d'une vie digne ».

B. DES AVANCÉES ENCORE INSUFFISANTES POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS

Au cours des dernières décennies, les inégalités fondées sur le genre ont reculé dans de nombreux domaines de la vie économique et sociale. Dans le domaine de l'éducation, le taux de scolarisation des filles dans le secondaire dans le monde est passé de 69% à 84% entre 2000 et 2012 rattrapant presque les garçons, scolarisés pour 85% d'entre eux en 2012 [3]. Dans le domaine de la santé, les taux de mutilations génitales féminines chez les filles âgées de 15 à 19 ans dans les 30 pays où la pratique est concentrée, sont passés de 1 fille sur 2 en 2000 à 1 fille sur 3 en 2017 [4].

Cependant ces avancées restent faibles par rapport à l'objectif poursuivi, et la portée de l'engagement politique en faveur de l'égalité des genres diffère selon les pays et les régions. D'une part, les conventions internationales ne regroupent pas l'ensemble des États à travers le monde, certains États n'ayant pas participé aux négociations, ratifié l'accord ou bien ayant mis fin à leur engagement de manière anticipée. D'autre part, certains États restent à la marge de ces engagements, et disposent de mesures juridiques discriminatoires qui vont à l'encontre de l'objectif d'égalité des genres, par exemple en instaurant un accès différencié à la propriété ou bien en restreignant les droits et la santé de la reproduction et santé sexuelle des femmes. À l'heure actuelle, 49 pays ne disposent toujours pas de lois protégeant les femmes contre les violences domestiques.

De plus, il existe parfois un écart entre les engagements pris par les États en matière d'égalité des genres, leur déclinaison dans le droit national, et les moyens réellement mis en œuvre pour les appliquer. De nombreux États se disent très engagés pour combattre les agressions sexuelles, viols liés au genre voire les féminicides, alors même que les mécanismes de plainte, recours juridiques et moyens de sécurité ne changent en vérité que très peu, laissant des victimes et potentielles victimes seules. Les normes sociales, religieuses ou culturelles encore très imprégnées du patriarcat réduisent aussi l'autonomie des filles et des femmes concernant leurs choix reproductifs et restreignent de fait leurs droits (à la propriété, au libre choix du conjoint etc.). Ces quelques exemples montrent bien que si la signature d'un texte de loi, d'une déclaration ou d'une convention peut faire bouger les lignes et engager une action en faveur de l'égalité des genres, cela ne suffit pas toujours pour limiter et éradiquer les inégalités ou même simplement diminuer leurs progressions relativement à certaines dimensions. Il y a bien un travail de changement de norme à mener en parallèle.

C. UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DES FEMMES LIÉES À LA PANDÉMIE DE LA COVID 19

L'étude Global Gender Gap Report 2021, du Forum Économique Mondial montre que si les hommes et les femmes ont tous été gravement touchés par la pandémie, les femmes ont subi un impact plus important car elles sont plus nombreuses dans les professions du soin dit « care », qu'elles ont subi plus que les hommes les différentes mesures des confinements et ont assumé une surcharge des tâches familiales, même subi davantage de violences. En suivant la trajectoire

actuelle, il faudrait désormais 135,6 ans (contre 99,5 ans prévus lors du rapport 2020) pour combler l'écart économique et social entre les hommes et les femmes dans le monde.

Cela s'explique premièrement par le fait que les femmes sont plus employées dans des secteurs directement perturbés par les mesures de confinement et de distanciation sociale, comme la restauration, la vente ou les services à la personne. Ainsi, elles ont connu des taux de chômage plus élevés (Selon les estimations de l'OIT, 5 % de toutes les femmes ayant un emploi ont perdu leur emploi dans le monde, contre 3,9 % des hommes ayant un emploi) et un retour à l'emploi plus lent. Les femmes sont plus employées dans les secteurs les plus touchés par la récession actuelle, ce qui contribue à l'asymétrie entre les sexes en matière de chômage.

Deuxièmement, la participation des femmes au marché du travail a chuté davantage que celle des hommes au début de la pandémie. Les fermetures d'écoles, de crèches et les changements dans les habitudes de garde sont parmi les principaux facteurs contribuant à l'élargissement des écarts entre les sexes en matière de participation au marché du travail, ce qui montre que la garde des enfants reste un facteur important de la capacité des femmes à participer au marché du travail dans des conditions d'égalité.

Troisièmement, le réemploi des femmes a été plus lent, avec des taux d'embauche plus faibles et un retard dans l'embauche à des postes de direction. Il semble également que, parmi les femmes qui ont continué à travailler tout au long de la pandémie, certaines ont réduit leurs heures de travail plus que les hommes et certaines ont renoncé à des promotions et à des rôles de direction.

De manière générale, même une exclusion temporaire du marché du travail peut avoir des effets à long terme sur les opportunités économiques des hommes et des femmes, entraînant un effet persistant sur les marchés du travail. Les pertes d'emploi peuvent non seulement affecter les moyens de subsistance pendant la récession économique actuelle, mais aussi les possibilités de revenus futurs.

D. L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF D'ÉGALITÉ DES GENRES NÉCESSITE L'IMPLICATION DE TOUTES ET TOUS

La réalisation de l'objectif d'égalité des genres nécessite une transformation profonde de nos sociétés et de nos modes de vivre ensemble. Cela requiert un véritable alignement de toutes les parties prenantes autour de l'ambition commune de construire une société égalitaire et respectueuse de la diversité.

Si la construction de cette vision commune est en cours, elle nécessite de s'appuyer sur une approche à la fois transversale et co-construite avec toutes et tous :

- **Une approche transversale :** Les inégalités de genres sont un problème global, issu d'un long processus historique de construction sociale et culturelle de nos sociétés. Traiter l'une de ses conséquences, par exemple la précarisation des femmes, sans l'intégrer à une démarche globale serait réducteur. Ainsi, si les sujets de la pauvreté, de la santé, de l'environnement ou de l'innovation, sont abordés séparément dans la partie 3 ce guide, ce n'est que pour faciliter la compréhension de chacun de ces problèmes. Cependant, tous sont inextricablement liés les uns aux autres, un problème pouvant avoir plusieurs causes et pouvant lui-même être la source d'autres problèmes.

- **Une approche co-construite, impliquant toutes et tous.** L'atteinte de l'objectif d'égalité des genres repose sur la mobilisation de tous les membres de la société. Elle suppose ainsi une meilleure sensibilisation des hommes et des femmes aux inégalités basées sur les genres, et aux leviers pour y apporter des réponses efficaces et durables. La lutte contre les stéréotypes et comportements sexistes est une priorité dans l'éducation et dans le milieu du travail notamment.





2. L'ÉGALITÉ DES GENRES AU SEIN DES ORGANISATIONS DE L'ESS : QUELLE PLACE POUR LES FEMMES AU SEIN DU SECTEUR ?

L'ESS vise à faire émerger une approche éthique du développement économique, qui privilégie le bien être des personnes et de la planète. Les valeurs sur lesquelles elles se fondent – les valeurs d'humanisme, de solidarité, de respect et d'égalité, de gouvernance démocratique entre autres – sont particulièrement alignées avec l'objectif d'égalité des genres. Si le secteur est particulièrement sensibilisé à la question des femmes et à l'avant-garde de nombreuses initiatives en faveur de l'égalité des genres, il n'en demeure pas moins confronté à des enjeux de diversité et de gouvernance. Le partage d'outils, de méthodes et de bonnes pratiques vise à une amélioration constante des conditions des femmes au sein du secteur.

A. DES VALEURS COMMUNES ALIGNÉES AVEC L'OBJECTIF D'ÉGALITÉ DES GENRES

Les organisations de l'ESS, par les missions et valeurs sociales qu'elles incarnent, sont bien positionnées pour innover et mettre en place des pratiques vertueuses en faveur de l'égalité des genres. En effet, elles adhèrent à un système de valeurs qui met au cœur de leur activité, les femmes et les hommes. De ces valeurs découle un engagement en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein même de la gouvernance

des jeunes, des personnes âgées, des peuples natifs, des pauvres et des handicapés, doivent être éradiquées

Lors de la 5ème Rencontre de l'économie sociale et solidaire à Manille (2013), le RIPESS a approuvé une Déclaration sur l'ESS avec une perspective de genre, dans lequel il s'engage à ce que "le genre soit un enjeu clé de l'ES et le travail des femmes reconnu." [1].

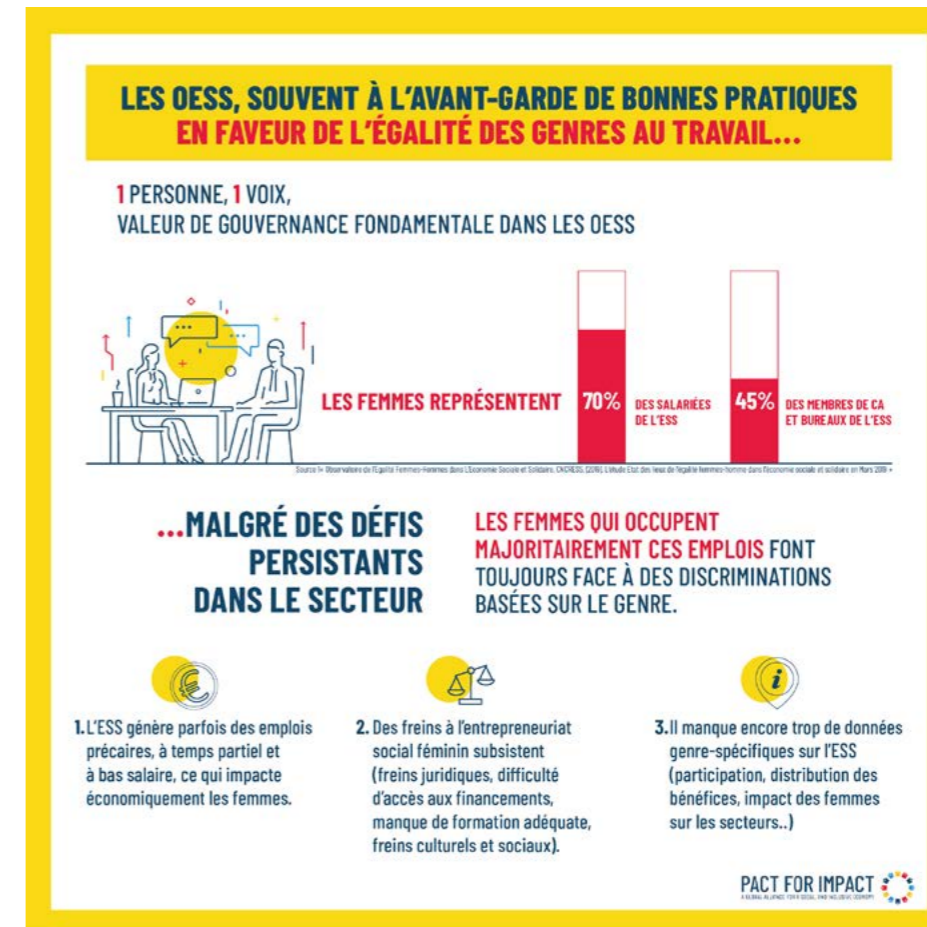
Les OESS ont souvent été à l'avant-garde de bonnes pratiques et initiatives en faveur de l'égalité des genres au travail, avec la mise en place de dispositifs pour permettre un meilleur accès aux postes clés de direction ou encore des conditions plus avantageuses que le cadre légal sur le congé paternité. En déployant et en généralisant ces pratiques, les organisations de l'ESS donnent corps à leurs valeurs et peuvent faire avancer les mentalités et les pratiques au niveau de la société toute entière.

D'après une enquête menée par l'Observatoire des Inégalités de l'Union Européenne établissant une étude comparative sur le Genre et l'ESS dans les pays de l'UE, les femmes représentent 70% des salariées de l'ESS et représentent 45% des membres de CA et bureaux de l'ESS. Le Guide « Accompagnement à l'entrepreneuriat social et solidaire avec perspective de genre » publié par Quartiers du Monde et le RIPESS tire d'ailleurs le même bilan, à l'échelle mondiale [5].

L'égalité des genres au sein du RIPESS

La Charte du RIPESS réaffirme les valeurs :

- **Humanisme** : Nous plaçons l'être humain, sa culture et son plein développement au centre de nos efforts. Nous sommes engagés dans la construction et dans la promotion de projets qui renforcent les capacités pour le développement individuel et collectif et le bien-être des personnes (...)
- **Démocratie** : Nous croyons que le monde, ses différentes sociétés, environnements de travail et de vie et organisations, doivent être construits de manière participative à partir du droit des personnes et des peuples à décider de leur propre développement. (...)
- **Solidarité** : (...) Cela implique la mobilisation de moyens et l'établissement de relations avec d'autres collectifs et mouvements sociaux dans le but de former un grand réseau de personnes et organisations en visant à construire un monde plus juste, démocratique et égalitaire.
- **Diversité** : Nous promouvons le respect de la diversité ethnique et culturelle et de l'identité sexuelle (...)
- **Égalité, équité et justice** pour toutes et tous. Nous inscrivons notre action dans la lutte contre toute forme de discrimination et domination. Plus spécialement, la discrimination et l'oppression des femmes, des enfants,



B. DES DÉFIS PERSISTANTS AU SEIN DU SECTEUR

Si les organisations de l'ESS cherchent à mettre en place des gouvernances vertueuses du fait de leur mission sociale, elles font toujours face à des enjeux pour garantir la diversité de genre au sein du secteur, assurer une participation et égale représentation des femmes dans les instances de prises de décision, garantir l'égalité de traitement (égalité salariale) ou encore la sécurisation des conditions de travail.

a. Enjeu de diversité des genres, au sein d'un secteur très largement occupé par les femmes

Les femmes sont largement majoritaires au sein de l'ESS, qui couvre des domaines d'activité liés à l'action sociale, la santé ou encore les services à la personne, secteurs très féminisés. Selon le RIPESS, en Europe, 66% des personnes impliquées dans le mouvement sont des femmes ; au Canada, cette implication s'élève à 70 % et en Afrique à 80 % [1]. Il existe un enjeu d'assurer un équilibre des genres dans le secteur, en attirant davantage d'hommes dans les organisations.

Les femmes sont largement majoritaires au sein de l'ESS, qui couvre des domaines d'activité liés à l'action sociale, la santé ou encore les services à la personne, secteurs très féminisés. Selon le RIPESS, en Europe, 66% des personnes impliquées dans le mouvement sont des femmes ; au Canada, cette implication s'élève à 70 % et en Afrique à 80 % [1]. Il existe un enjeu d'assurer un équilibre des genres dans le secteur, en attirant davantage d'hommes dans les organisations.

b. Enjeu de lutte contre la précarité et des inégalités salariales

L'ESS génère beaucoup d'emplois, quelquefois durables mais malheureusement encore trop souvent précaires, à temps partiel et à bas salaires. Les femmes qui occupent majoritairement ces emplois sont plus souvent exposées à des situations de sous-emploi. En France en 2014, les femmes subissaient un écart de rémunération dans l'ESS de 8% à poste et conditions d'emploi équivalentes. L'écart varie cependant selon les familles d'organisations de l'ESS. Dans les associations, cet écart est de 6% tandis que cela monte à 15% dans les coopératives et à 25% dans les mutuelles [6].

c. Enjeu d'intégration des femmes au sein de la gouvernance

De plus, si les femmes occupent une large part des emplois, elles occupent assez peu de postes clés dans ces structures, notamment lorsque celles-ci se développent :

- En France en 2019, alors que 22 % des hommes de l'ESS sont cadres, cette proportion n'atteint que 13 % chez les femmes (contre 15 % dans le secteur privé hors ESS et 16 % dans le secteur public) [7].
- Au Royaume-Uni, en 2011, les femmes représentaient 41% des membres des conseils d'administration des entreprises sociales [8].
- En Afrique, par exemple, les femmes sont à l'avant-garde dans la construction de ce secteur qui tend à se formaliser. Ainsi, de nombreuses coopératives sont créées par des femmes. Ces coopératives sont souvent peu valorisées au regard des hommes au moment de leur création. Cependant, lorsqu'elles se développent, les hommes commencent à s'y intéresser et à récupérer à leur compte les postes les plus stratégiques

d. Limites à l'entrepreneuriat social pour les femmes

Les femmes doivent aussi faire face à de nombreuses difficultés lorsqu'il s'agit d'entreprendre, notamment dans les secteurs de l'ESS. Même si les travaux de Zahra, Gedaljovic, Neubaum et Shulman [9] montrent que les entrepreneurs sociaux, créateurs d'entreprises sociales dont l'objectif est de pouvoir combiner le bien-être sociétal, écologique et les impératifs économiques sont surtout des femmes, elles font face à de nombreux freins qu'ils soient juridiques, culturels, financiers.

Ces difficultés comprennent notamment :

- **Des freins juridiques à compléter** : Le cadre juridique de l'ESS qui pourrait comprendre des critères d'encadrement de rémunération des membres, des règles de redistribution des profits et des actifs, des obligations de gouvernance reste encore très flou concernant l'égalité des genres dans les structures de l'Économie Sociale et Solidaire. Une revue et analyse de ces différents cadres juridiques est en cours de réalisation par l'OCDE.
- **Des difficultés d'accès aux financements** : les femmes ont plus de difficulté que les hommes pour obtenir des financements. Le rapport publié en 2019 par Empow'her montre qu'en Europe, l'accès au financement est la difficulté principale pour 47% des entrepreneuses sociales [10]. Une étude sur le « Portrait de l'entrepreneuriat féminin en économie sociale au Québec » démontre que les femmes subissent davantage de discrimination lors de l'étape pour l'accès au financement : « Les préjugés semblent se fonder sur l'âge, le sexe et aussi sur la nature sociale de l'entreprise ». Selon l'entreprise Pitchbook, les

fonds accordés aux femmes entrepreneurs de manière générale sont non seulement rares, mais en baisse. Alors qu'avant 2016, les fondatrices recevaient 14 % de l'ensemble des fonds de capital-risque du continent, ce chiffre est tombé à 11 % en 2017 et à 9 % en 2018. En comparaison à l'échelle mondiale, seulement 2% du capital-risque mondial a été investi dans des initiatives dirigées par des femmes en 2018 alors que celles-ci représentent un tiers des entrepreneurs.

- **Le manque de formation à l'entrepreneuriat et aux compétences nécessaires à la gestion d'une entreprise** du fait d'un accès plus limité à l'éducation et l'enseignement supérieur.
- **Plus généralement, des freins culturels** : l'entrepreneuriat conserve une connotation très masculine dans l'imaginaire collectif. Ces stéréotypes de genre ont un impact sur le sentiment de confiance en soi lors de la création d'une entreprise.

Il faut rappeler que ces freins concernent bien toutes les femmes, mais se manifestent selon les femmes, s'ajoutant à d'autres formes de discriminations auxquelles les femmes racisées ou issues de minorités racisées, les femmes faisant partie des minorités LGBTQIA+ doivent aussi faire face. Il faut donc bien prendre en compte cette perspective intersectionnelle dans les critères de gouvernance et de financement.

C. QUELS LEVIERS, OUTILS ET BONNES PRATIQUES EXISTANTS POUR FAVORISER UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES FEMMES AU SEIN DU SECTEUR ?

Conscients de ces enjeux, le secteur de l'ESS se mobilise pour améliorer la place des femmes au sein des organisations et ainsi tendre vers l'objectif d'égalité des genres.

Plusieurs enseignements émergent au niveau du secteur. Les organisations ayant mis en place des démarches ambitieuses en faveur de l'égalité des genres insistent notamment sur deux prérequis. **D'une part, un soutien fort de la part de la direction** est nécessaire pour que l'égalité des genres soient identifiées comme un enjeu à part entière, et soit effectivement intégrée au sein de la stratégie de l'organisation. D'autre part, changer les modèles et pratiques internes implique de faire un **état des lieux de l'existant** pour identifier les chantiers prioritaires à mener afin d'améliorer l'intégration et la condition des femmes au sein de l'organisation. Des méthodes et outils de diagnostic émergent pour accompagner les organisations dans cette démarche. C'est le cas par exemple du guide conçu par [l'association Coordination Sud](#) (France) [11].

Différents leviers internes peuvent être mobilisés par les organisations pour avancer sur la question de l'égalité des genres et de l'amélioration des conditions d'emploi et d'inclusion des femmes, notamment :

- **L'aménagement des conditions de travail (flexibilité horaire, congés parentaux, facilités de garde d'enfant)** pour mieux prendre en compte les obligations personnelles et familiales des salarié.es
- **La sensibilisation et formation aux perspectives de genre auprès des dirigeants et managers** est un moyen efficace pour faire prendre conscience à chacun de l'existence de ces enjeux et d'apporter des réponses adaptées.
- **La gestion des ressources humaines à travers les politiques de recrutement** : la formulation des fiches de poste peut elle-aussi être interrogée pour s'adresser à toutes et à tous. Des dispositifs incitatifs peuvent être mis en place pour recruter des femmes à des postes de direction (ex. quota) ou mieux les accompagner les femmes à la prise de fonction et à l'exercice d'un mandat (mentorat).
- **L'évaluation systématique des différences de traitement salarial** : comme imposé en France par la loi, les écarts salariaux à poste et compétences égales doivent être identifiées et corrigées.
- **La mise en place d'une charte de prévention des violences et du harcèlement ainsi qu'un mécanisme clair de dénonciation des situations à risque (hotline, appui légal et psychologique etc.)**
- **La création d'un groupe de travail ou de référents dans une organisation**, sous réserve de bénéficier des capacités humaines et financières, permet aussi de mettre en lumière les perspectives de genre au sein de l'organisation. Ces référents peuvent jouer un rôle moteur pour produire des livrables concrets et mobilisables par les équipes, réfléchir à la manière d'intégrer les questions de genre dans les activités déjà existantes et de les intégrer dans les nouveaux projets. C'est le cas par exemple de la boîte outils mis en place par Action Contre la Faim qui propose des pistes pour prendre en compte le genre dans les activités quotidiennes de l'organisation, mais aussi lors de la gestion d'un cycle de projet [12].
- **Repenser les budgets de manière à les conditionner à la réduction des inégalités de genre (budgétisation sensible au genre) car ceci permet d'allouer les ressources de**

manière à corriger plus efficacement les discriminations systémiques qui affectent en majorité les femmes et les personnes issues des minorités.

- **La communication interne (newsletter interne) et externe (site web, publications, etc)** peut elle-aussi être adaptée pour être la plus inclusive possible, faire en sorte que tout le monde s'y reconnaisse et même valoriser le potentiel des femmes.

Enfin, des leviers externes peuvent être mobilisés par les acteurs qui accompagnent, soutiennent ou financent les organisations de l'ESS. Ainsi, certains bailleurs internationaux ont mis en place des financements conditionnés à la prise en compte des questions de genre. L'Agence française de Développement (AFD) a ainsi fait le choix d'avoir 50 % du volume d'engagements sensibles au genre, notés 1 ou 2 d'après les critères du CAD (voir ci-dessous) et 700 millions d'euros de projets dont l'objectif premier est la réduction des inégalités femmes-hommes (marqueur CAD 2) [13].

Exemples d'initiatives :

- **La notation de genre de l'IASC (Inter-Agency Standing Committee)** dédié à l'aide humanitaire veille à ce que les femmes/filles et les hommes/garçons bénéficient des activités/services de manière égale et/ou la façon dont il fait progresser l'égalité des sexes.

Pour en savoir plus : [iasc_le_guide_des_genres_pour_les_actions_humanitaires.pdf](#) ([interagencystandingcommittee.org](#))

- Le GIIN (Global Impact Investing Network) a travaillé à aligner les indicateurs IRIS+ Metrics avec une perspective de genre, IRIS étant un système d'évaluation de l'impact des investissements à impact. Cela permet d'assurer qu'une part des investissements iront effectivement à la lutte pour l'égalité des genres.

Pour en savoir plus : [How-to-measure-the-gender-impact-of-investments.pdf](#)

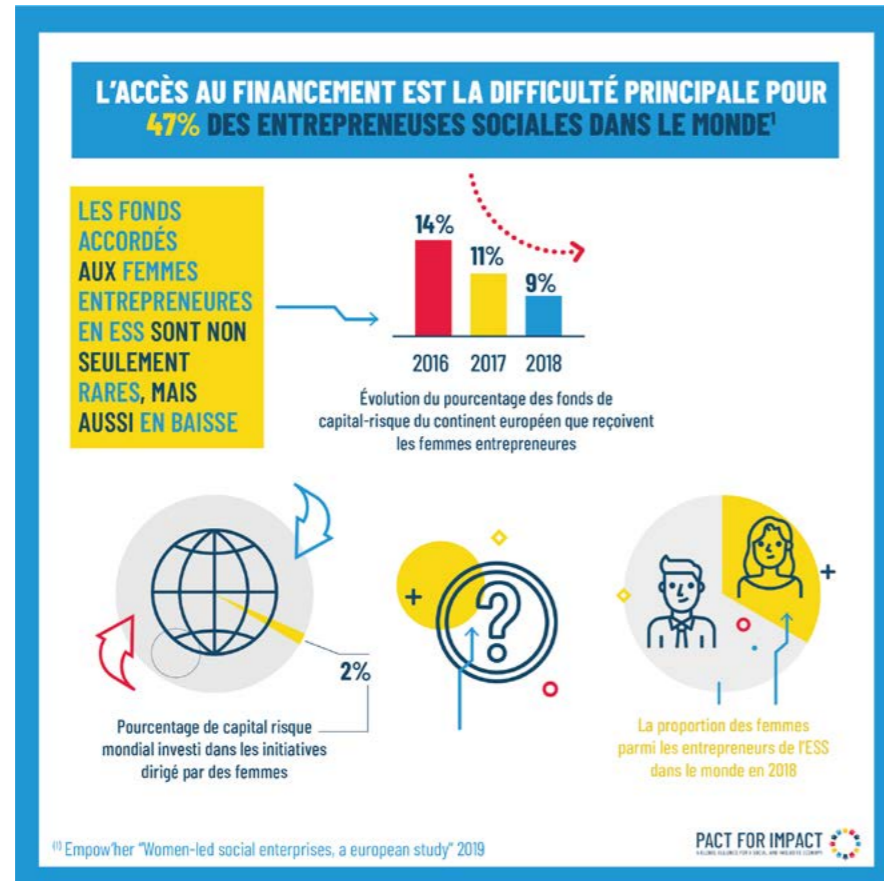
- Pour aider les équipes des programmes humanitaires et de développement à comprendre quelle est leur approche du genre, CARE a développé un outil conceptuel appelé Continuum du Genre . Cet outil permet de catégoriser chaque programme en fonction de la manière dont sont abordées les normes et les inégalités liées aux genres dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation.

Pour en savoir plus : [3418.CARE-International-Note-expllicative.pdf](#) ([carefrance.org](#))



**3. QUELLES CONTRIBUTIONS
À L'ÉGALITÉ DES GENRES L'ESS
PEUT-ELLE AVOIR ?**

Les organisations de l'ESS, par leur implantation locale et leur intervention dans différents secteurs-clés de l'économie, sont bien positionnées pour faire avancer l'égalité des genres en matière d'insertion économique, d'éducation, de santé ou encore de lutte contre les changements climatiques. Nombreuses sont celles qui proposent déjà des solutions prometteuses en vue d'un passage à l'échelle.



A. L'ENJEU DE L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DES FEMMES

a. Constat :

Aujourd'hui, la pauvreté touche encore beaucoup plus les femmes que les hommes : **les femmes représentent 70% des plus pauvres dans le monde** [14].

Plusieurs facteurs permettent d'expliquer ce phénomène :

- **Tout d'abord, les femmes sont moins bien insérées sur le marché de l'emploi, et sont moins souvent salariées que les hommes.** En moyenne, seulement 55% des femmes adultes sont sur le marché du travail contre 78% des hommes [15]. Dans plusieurs régions, en particulier en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, la plupart des femmes en activité sont des travailleuses indépendantes et une forte proportion d'entre elles sont des travailleuses

familiales (34,9% en Afrique subsaharienne et 31,8% en Asie du Sud). Le pourcentage de femmes engagées dans le travail familial surpasse de loin celui des hommes (17,9 points de pourcentage en Afrique subsaharienne et 22,9 points de pourcentage en Asie du Sud). De même, à l'échelle mondiale, même si moins de femmes que d'hommes occupent un emploi informel, il existe une majorité de pays (55,5%) dans lesquels la proportion de femmes occupant un emploi informel est supérieure à celle des hommes. En effet, les femmes sont davantage exposées à l'emploi informel dans plus de 90% des pays d'Afrique subsaharienne et 89% des pays d'Asie du Sud, et dans près de 75% des pays d'Amérique latine. Ainsi, en Afrique, 89,7% des femmes occupent un emploi informel, contre 82,7% d'hommes [16].

- **Les femmes sont davantage touchées par le sous-emploi que les hommes, et sont surreprésentées dans les emplois peu rémunérés.** Outre qu'elles travaillent plus fréquemment que les hommes à temps partiel, les femmes sont aussi plus exposées au risque d'effectuer un nombre d'heures de travail inférieur à ce qu'elles souhaiteraient. Le sous-emploi féminin représente par exemple 52,4% des femmes à Madagascar et de 35 à 40% au Bangladesh, en Éthiopie et en Indonésie. De plus, les femmes ont plus souvent des emplois peu rémunérés. Selon les statistiques de l'Union européenne sur les revenus et les conditions de vie (EU-SILC), 23,6% d'entre elles sont faiblement rémunérées, contre 17,8% des hommes. On notera cependant que même si le mouvement est lent, de moins en moins de femmes font parties de cette catégorie.

- **Ensuite, les femmes représentent une large partie des chômeurs.** En 2015, le taux de chômage dans le monde était estimé à 5,5% pour les hommes et 6,2% pour les femmes. Ce différentiel semble relativement stable dans le temps. Ce phénomène n'est cependant pas le même dans toutes les régions du monde. Ainsi, en Europe occidentale, les hommes sont légèrement plus souvent au chômage que les femmes. En Asie du Sud-Est et Pacifique, en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest ou en Amérique du Nord, le taux de chômage est globalement le même pour les femmes que pour les hommes. Cependant, dans les États arabes, le taux de chômage des hommes est proche de la moyenne mondiale, mais celui des femmes est supérieur à 20 pour cent, soit trois fois plus élevé que celui des hommes. En Tunisie, par exemple, le taux de chômage des femmes diplômées de l'enseignement supérieur en Tunisie en 2013 était de 41,9% contre 21,7% de leurs homologues masculins [17].

- **Les inégalités entre hommes et femmes, au travail comme au foyer, se traduisent par des inégalités d'accès à la protection sociale.** En effet, du fait que les femmes courent un risque plus élevé de se trouver en situation d'emploi informel, elles se voient plus souvent privées de la protection sociale que confère l'emploi : pensions de retraite, chômage, maternité. Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), à l'échelle mondiale, la proportion de femmes ayant dépassé l'âge de la retraite qui bénéficie d'une pension est inférieure aux hommes (en moyenne de 10,6 points de pourcentage de moins) [16]. Toutefois, dans la plupart des régions, cet écart s'est réduit depuis les années 1990, notamment en Amérique Latine et dans les Caraïbes, ainsi qu'en Asie de l'Est et en Asie

centrale et occidentale, de même qu'en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, ainsi qu'en Europe orientale. De plus, les pensions versées aux femmes sont aussi plus faibles, du fait de l'infériorité des salaires perçus par les femmes tout au long de leur vie professionnelle, interruptions de carrière, périodes de cotisation plus courtes, fréquence supérieure du travail à temps partiel, etc. De plus, relativement à la protection de la maternité, près de 60% des travailleuses à l'échelle mondiale, presque 750 millions de femmes, ne bénéficient d'aucun droit légal au congé de maternité ; et 65,9 %, d'aucun revenu de remplacement durant leur congé de maternité.

- Enfin, de manière plus générale et en grande partie conséquence des facteurs relevés précédemment, **les femmes sont confrontées à des inégalités de salaire** (rapport entre le salaire d'une femme et celui d'un homme occupant un poste similaire) **et de revenu** (rapport entre le revenu total, salarial et non salarial, des femmes et celui des hommes) respectivement selon le Global Gender Gap Report 2020 à plus de 40% et plus de 50% [15]. Parmi les autres causes non citées ci-dessus, les discriminations à l'emploi participent elles-aussi à élargir ces écarts de revenus et de salaire.

Même si ce ne sont pas les seuls, l'ensemble de ces facteurs a des répercussions fortes sur les revenus des femmes et donc le niveau de pauvreté auquel elles doivent faire face [18]. Les inégalités économiques entre les sexes représentent pour les femmes des pays en développement un manque à gagner de 9 000 milliards de dollars par an selon Oxfam. Autonomiser économiquement les femmes permettrait alors d'accroître leur pouvoir d'achat et profiterait à leurs familles et à leurs communautés, mais elle stimulerait également l'économie dans son ensemble [18]. C'est aussi une opportunité d'émancipation sur les sujets de santé ou d'éducation puisqu'elles auraient ainsi les moyens par exemple de quitter un foyer violent ou de scolariser leurs enfants, filles et garçons. Ainsi, s'attaquer à cette problématique de pauvreté est une nécessité et demande des réponses sur plusieurs pans à la fois, certains devant être traités par la puissance publique, d'autres pouvant faire l'objet d'une intervention des organisations de l'ESS.

b. Formaliser des activités économiques génératrices de travail pour les femmes

Le premier enjeu consiste en la reconnaissance des activités génératrices de revenu pour les femmes qui contribuent à leur autonomisation économique. En effet, la formalisation de ces activités contribuerait à un meilleur accès des femmes aux droits du travail et à la protection sociale (assurance chômage, prestations durant la maternité, pensions de retraites, etc) et ainsi à limiter le risque de tomber dans la pauvreté. Reconnaître le travail des femmes dans l'économie informelle est aussi une reconnaissance de la valeur de leur travail donc indirectement des femmes, comme motrices du développement économique de la société.

Cette reconnaissance passe en grande partie par une meilleure prise en compte du secteur informel dans les politiques publiques. Un premier axe consiste tout d'abord à mieux comprendre les caractéristiques et besoins du secteur informel en tant que levier de développement économique local et d'autonomisation des femmes. L'Organisation internationale du Travail (OIT) préconise ainsi de "procéder à une évaluation à un diagnostic des facteurs, des caractéristiques, des causes et des circonstances de l'informalité dans le contexte national, en vue d'aider à concevoir et mettre en œuvre une législation, des politiques et d'autres mesures visant à faciliter la transition vers l'économie formelle." La documentation des pratiques du secteur informel, notamment sur les questions de genre, est un premier pas pour trouver des solutions qui sécurisent des conditions de travail dignes pour les femmes [16].

c. Rendre l'éducation et la formation plus accessibles pour les femmes

La non-éducation des filles est un vecteur de précarisation des femmes, mais également un frein pour le développement économique et social des pays. En effet, à chaque année scolarisée supplémentaire, une fille augmente son futur revenu de 10 à 20 %. Si l'on augmente de 10 % la fréquentation de l'école par les filles chaque année, le produit intérieur brut (PIB) d'un pays augmente en moyenne de 3 %. Cela ne doit cependant pas être le vecteur principal d'implication étatique pour cette cause [19].

Aujourd'hui, plusieurs barrières à l'éducation des filles et des femmes existent. Elles sont d'ordre économique (frais de scolarité dans les pays où l'offre d'éducation est payante, manque à gagner économique pour la famille pour les milieux les plus modestes), d'ordre matériel (manque de moyens de transports ou d'hébergement en collectif pour les zones les

plus isolées, forte violence), d'ordre social (sortie prématurée en raison d'un mariage ou d'une grossesse précoce, crainte de violence) et d'ordre culturel (stéréotypes genrés par rapport à l'éducation).

Par leur présence locale et leur ancrage communautaire, les organisations de l'ESS peuvent avoir un impact fort sur la démocratisation de la scolarisation des filles. Leurs domaines d'intervention sont vastes : missions de sensibilisation auprès des parents sur l'intérêt d'envoyer les filles à l'école, missions d'accompagnement des femmes sorties de manière prématurée du système éducatif, etc.

Exemples d'initiatives :

• Plan international

L'ONG Plan International travaille dans neuf zones rurales d'Equateur où les taux de pauvreté sont très élevés et réalise - entre autres - de la sensibilisation auprès des parents pour les encourager à scolariser leurs enfants, notamment dans le secondaire où 64% des enfants en campagne seulement en bénéficient. Elle propose aussi des zones libres de danger. Pour cela, elle organise des ateliers d'information et formation pour permettre aux communautés de comprendre les problématiques auxquelles les enfants et adolescents sont sensibles et elle renforce la transmission des outils de protection envers les filles et les adolescentes par rapport aux inégalités et situations de violences dont elles sont victimes.

• L'ONG Lega Pace

L'ONG Lega Pace travaille à rendre des écoles non mixtes féminines plus accessibles pour les filles au Sénégal en essayant de rendre autonome en nourriture l'école par la mise en place d'un potager, afin d'éviter aux parents de devoir imposer le poids financier de plusieurs repas par jour. Elle travaille également sur la confiance à travers la mise en place d'équipes de foot.

d. L'enjeu du développement de l'entrepreneuriat féminin

L'entrepreneuriat féminin participe également à une meilleure autonomisation économique des femmes et donc à la lutte contre la pauvreté.

La reconnaissance des coopératives comme mode d'organisation économique joue un effet moteur pour favoriser l'entrepreneuriat féminin, notamment en Afrique. Ce système permet aux femmes de se regrouper pour augmenter leur pouvoir de négociation à la fois auprès des financeurs, des fournisseurs en matières premières ou en produits intermédiaires et des clients, pour mutualiser certaines difficultés techniques, notamment légales.

En parallèle, se développent des structures et programmes d'accompagnement dédiés à l'entrepreneuriat féminin. Ces programmes ont pour objectif de susciter de nouvelles vocations en promouvant des femmes entrepreneuses, en proposant des formations à l'entrepreneuriat ou encore en accompagnant les femmes en prenant en compte leurs besoins et contraintes spécifiques : accès aux capitaux, temps, visibilité, développement de compétences, etc. Les pouvoirs publics peuvent encourager le développement de cette offre au sein des structures spécialisées et/ou généralistes.

Enfin, l'accès aux financements, pour l'instant difficile à obtenir, est un levier important pour soutenir le développement de l'entrepreneuriat féminin. De nombreuses initiatives visent à financer des projets d'entrepreneuriat 100% féminin à travers des fonds dédiés. Un des enjeux majeurs restent néanmoins à renforcer l'accès des femmes aux crédits bancaires pour soutenir le développement de leurs activités. En effet, la plupart des organismes bancaires demandent des garanties, notamment sous forme de titres fonciers, pour octroyer un crédit. Or, l'immense majorité des propriétaires sont des hommes. A l'échelle mondiale, seulement 14% des propriétaires agricoles sont des femmes. Il est nécessaire d'assouplir ces règles d'octroi de crédit en rendant acceptable d'autres formes de garanties, ou en permettant de partager la garantie entre plusieurs femmes.

Exemples d'initiatives :

• Les tontines en Afrique de l'Ouest

La tontine est un système d'épargne au sein duquel les membres d'une même communauté contribuent collectivement et périodiquement au dépôt d'une somme d'argent, récupérée à tour de rôle et sans intérêt. Ce système informel est fondé sur la confiance réciproque des cotisants les uns envers les autres. L'argent collecté, de quelques milliers de francs CFA (quelques euros) à plusieurs millions de francs CFA (plusieurs dizaines de milliers d'euros), mis en commun permet à certaines de payer des frais de santé, d'autres de créer une entreprise ou de la développer.

• Empow'Her

L'association Empow'Her vise à accompagner des femmes dans le monde (France, Mali, Sénégal, Côte d'Ivoire, Amérique Latine) dans leur parcours d'entrepreneuriat social à travers un parcours de formation sur 6 mois ou un an pour les aider à atteindre leurs objectifs et à passer les freins sur leurs chemins. L'association crée également des promotions de femmes entrepreneuses sociales qui se soutiennent dans leurs démarches.

• Pro Mujer

Le système collectif de crédit à l'entreprise proposé par Pro Mujer en Amérique Latine est un système de microcrédit féminin qui permet à un groupe de femmes d'emprunter collectivement des petites sommes et de pouvoir rembourser collectivement. L'association conseille également les femmes par des groupes de travail collectifs.



B. TRAVAILLER SUR L'ACCÈS DES FEMMES À LA SANTÉ ET À LA MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES DROITS SEXUELS, REPRODUCTIFS ET MATERNELS

a. Constat

Malgré une forte amélioration de la santé des femmes autour du monde, la santé des femmes, notamment sexuelle et reproductive, reste un sujet central pour favoriser l'égalité des genres. En effet, dans de nombreux pays, elles disposent d'un accès inégal aux soins médicaux élémentaires, et ce, durant toute leur vie. Souvent, les filles font l'objet de moins d'attention que les garçons du point de vue de la prévention et du traitement des maladies infantiles. À l'adolescence et durant leurs années reproductives, les femmes ne peuvent recourir à des conseils adéquats ou des services de soins gynécologiques et reproductifs. Elles sont ainsi exposées à des risques de grossesses non désirées et précoces, d'infection par le VIH et par d'autres maladies sexuellement transmissibles, de même qu'à des avortements à risques et des complications liées à la grossesse ou à l'accouchement.

Si la santé sexuelle et reproductive est bien identifiée, les femmes et les filles font face à d'autres enjeux de santé. Le suicide est l'une des principales causes de décès des femmes âgées de 20 à 59 ans dans le monde et la deuxième cause de décès dans les pays à revenu faible ou intermédiaire de la région du Pacifique occidental. Les problèmes de santé mentale, en particulier la dépression, sont un problème de santé publique important pour les filles et les femmes du monde entier. Si les causes de la mauvaise santé mentale peuvent varier d'un individu à l'autre, le statut inférieur des femmes dans la société, leur charge de travail et la violence qu'elles subissent sont autant de facteurs qui y contribuent. La violence, physique et sexuelle, contribue, elle aussi, à dégrader la santé des femmes. L'OMS estime que 30 % des femmes dans le monde ont été victimes de violences physiques ou sexuelles commises par un partenaire masculin intime à un moment ou à un autre de leur vie, et qu'une fille sur cinq a été victime de sévices sexuels avant l'âge de 15 ans. Ce premier chiffre monte à 46% en Afghanistan, 47% en République Démocratique du Congo, 50% au Bangladesh ou encore 52% au Fiji. Ces situations entravent la capacité des femmes à exercer un contrôle sur leur vie et leur santé.

Il faut cependant bien noter que, même s'il existe des réalités bien différentes entre les pays dits en développés et eux dits en voie de développement pour les femmes, il faut renforcer les actions prioritaires dans les deux zones. Malgré des progrès notables, notamment dans les pays dits développés, les droits des femmes restent des sujets à caution et peuvent à tout moment être renversés, comme le montre l'exemple de la révision des droits des femmes en Pologne actuellement. Si dans les pays "riches", le taux de mortalité des enfants et des jeunes femmes sont très faibles, et si la plupart des décès surviennent après 60 ans, il reste encore beaucoup à faire. Dans les pays à faibles revenus, les constats sont différents et donc les actions prioritaires à mettre en place également. La différence la plus frappante nous apparaît être celle de la mortalité maternelle aujourd'hui. 99 % des plus d'un demi-million de décès maternels survenant chaque année se produisent dans les pays en développement selon l'OMS. De même pour le VIH puisque 80 % de toutes les femmes séropositives dans le monde vivent sur le continent africain. Cela peut s'expliquer notamment par de plus faibles structures d'accompagnement, de conseil et de prise en charge des femmes à toutes les étapes de leur vie. Cela est parfois couplé à un faible niveau de sensibilisation relatif aux enjeux sanitaires féminins chez les femmes et les hommes.

b. Sensibiliser aux droits maternels, reproductifs ou sexuels des femmes

L'amélioration de la santé des filles et des femmes passe avant tout par une connaissance et une reconnaissance de leurs droits maternels, reproductifs ou sexuels, et ce, à la fois par les femmes et les hommes. La difficulté pour cela est d'atteindre les populations habitant les régions les plus reculées, qui sont par ailleurs souvent les plus ancrées dans certaines traditions ayant une faible connaissance de ces droits. Pour cela, les organisations de l'Économie Sociale et Solidaire, par leur ancrage territorial fort, ont la possibilité de bouger les lignes en sensibilisant les hommes et les femmes.

Exemples d'initiatives :

• Afghanistan Libre

L'association Afghanistan Libre agit dans le Pandjchir, l'une des régions les plus reculées de ce pays dont 90% des afghanes ont reçu une forme d'esclavage, par exemple le mariage forcé ou le "bad", une pratique traditionnelle consistant à donner une fille en échange de la paix entre deux familles. Dans ce pays, l'espérance de vie des femmes y est extrêmement faible : 44 ans en 2008 selon le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM). Elle y a installé des centres d'éducation à santé et à l'hygiène de base afin de sensibiliser les populations locales à la fois à la santé physique, sexuelle et reproductive mais aussi la santé mentale, encore très taboue. Mais pour obtenir une véritable amélioration, il est nécessaire d'impliquer les hommes et notamment les Shura, des conseillers. Ainsi, l'association a aussi organisé des ateliers sur les droits et la protection des femmes dans les Shuras dans certains villages très conservateurs. Pour obtenir leur adhésion, elle a d'abord réuni tous les hommes de chacun de ces villages pour leur proposer ces ateliers avant de les proposer aux femmes. Cela a permis à toutes et tous de se rendre des problèmes existants d'abord, et ensuite de comprendre quelles pratiques pouvait améliorer la santé des femmes.

• SASA!

SASA! est une autre manière de sensibiliser femmes et hommes à la santé des femmes. Ce projet africain et utilisé par de nombreuses organisations à travers le monde se concentre sur les violences faites aux femmes et sur le VIH en montrant leur interconnexion. Son objectif est de mobiliser le plus d'individu possible en passant par quatre phases :

Start > Cette phase démontre l'interconnexion entre les violences faites aux femmes et le VIH

Awareness > Cette phase cherche à faire prendre conscience à tous comment les hommes utilisent la force contre les femmes, générant de la violence envers elles et une diffusion du VIH

Support > Cette phase montre comment il est possible de soutenir les femmes et les activistes impliqués par ces problématiques

Action > Cette phase explique comment passer à l'action pour lutter contre les violences faites aux femmes et contre le VIH



c. Créer des lieux de sécurité pour limiter les violences faites aux femmes

En complément des actions de sensibilisation, les organisations de l'ESS sont également fortement mobilisées sur l'accueil, l'accompagnement et l'appui à la réinsertion des femmes victimes de violence. Il existe de nombreuses associations d'accueil de femmes victimes partout dans le monde. En voici quelques exemples :

- En France, la Fédération Nationale Solidarité Femmes est un réseau d'associations spécialisées dans l'accueil, l'accompagnement et l'hébergement des femmes victimes de violences.
- Au Mexique, la Fondation DIARO est une institution d'assistance privée qui travaille dans trois lignes d'action : la prévention, la détection et la prise en charge de la violence familiale et de genre.
- Au Cameroun, l'Association de Lutte contre les Violences faites aux Femmes s'associe avec des cliniques pour accueillir des femmes victimes de violences qui leur permet d'en parler en sécurité. L'une des cliniques est localisée dans un marché pour éviter que les femmes ne se fassent remarquer et stigmatiser en rejoignant le centre.

d. Développer les plateformes citoyennes de plaidoyer et les intégrer dans les dispositifs de politiques publiques.

Les organisations engagées, notamment les associations ou fondations, jouent un rôle important de plaidoyer auprès des acteurs publics pour soutenir et améliorer les conditions des femmes. Par leur rôle direct d'accompagnement et de sensibilisation, elles ont la capacité d'observer les réalités du terrain et ainsi d'alerter et d'éclairer les décideurs publics qui souhaitent agir contre les violences faites aux femmes. Au Cameroun, le Réseau des parlementaires de l'Economie Sociale et Solidaire (RESSCAM) a vu le jour en 2017 et permet de communiquer directement avec les responsables politiques. En Europe, le Lobby Européen des Femmes (LEF) effectue régulièrement des campagnes de sensibilisation à la violence envers les femmes et produit des publications de suivi et du matériel de lobbying sur divers aspects de la violence envers les femmes en Europe, avec le soutien des experts de l'Observatoire du LEF sur la violence envers les femmes.

C. INTÉGRER LES PERSPECTIVES DE GENRE DANS LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

a. Constat

Les femmes et les filles des communautés les plus pauvres et les plus marginalisées sont particulièrement concernées par les conséquences des changements climatiques :

- **L'accès des femmes à la terre, déjà restreint, est mis à mal par la dégradation de l'environnement et l'accaparement des terres.** Les pénuries alimentaires et hydriques, la pollution atmosphérique et les catastrophes de plus en plus graves liées au changement climatique, telles que les sécheresses, les inondations et les feux de forêt, ont un impact disproportionné sur leur santé et leurs droits. En effet, la crise climatique et environnementale touchera particulièrement ceux qui ont un accès restreint à la terre, aux ressources ou aux moyens de subvenir à leurs besoins. Or, au niveau mondial, 39% des femmes employées travaillent dans les secteurs agricole, forestier et les pêcheries - ce chiffre peut atteindre des niveaux bien plus importants comme au Rwanda où 76% des femmes actives travaillent dans le secteur agricole -, mais seulement 14% des propriétaires agricoles sont des femmes [20].

- **Les déplacements et les migrations massives peuvent créer des conditions de vie précaires, une pauvreté et un isolement accrus** et exposer les femmes et les filles aux violences et aux maltraitances, tout comme les conflits générés par l'accès restreint aux ressources en eau ou en nourriture [21]. Enfin, on peut aussi aborder la question des catastrophes naturelles. Les femmes et les enfants ont 14 fois plus de chances de mourir que les hommes lors d'une catastrophe naturelle. Au Bangladesh, 80% des victimes du cyclone Sidr en novembre 2007 étaient des femmes et des filles.

Pour autant, elles sont celles qui ont le moins contribué à l'urgence climatique actuelle grâce à une empreinte carbone beaucoup moins importante que les hommes, principalement due à un usage moindre des transports, aux habitudes de consommation, etc [22]. Ce décalage a notamment été mis en lumière par l'Appel Mondial des Femmes pour la Justice Climatique en 2015.

Exemples d'initiatives :

L'Appel Mondial des Femmes pour la Justice Climatique

Lancé en 2015 par 33 organisations, cet appel dénonce cette situation dans laquelle les femmes ont le moins contribué au dérèglement climatique mais en subissent les effets les plus graves. Il demande une justice climatique qui prenne en compte les questions sexo-spécifiques.

Ce déséquilibre est d'autant plus marquant que les femmes restent encore suffisamment intégrées dans la gouvernance des organisations et des programmes qui œuvrent en matière environnementales. Les hommes détiennent toujours les rôles clés en ce qui concerne les décisions liées à l'environnement et la formulation des programmes d'actions. En effet, lors de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, 67% des rôles décisionnaires étaient joués par les hommes [23]. Les femmes détiennent seulement 7% des postes ministériels dans l'environnement, les ressources naturelles et l'énergie, et seulement 3% pour les sciences et technologies [14].

b. Inclure les femmes et les questions de genre au sein des politiques et programmes environnementaux

Pour que les politiques de protection de l'environnement bénéficient à toutes et tous, il est essentiel de rendre les processus d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation des programmes plus inclusifs. Ce n'est qu'à cette condition qu'il sera possible de faire émerger des nouveaux modèles verts qui mettent l'accent sur le bien-être écologique et social. Les organisations de l'ESS actives dans les secteurs de l'agriculture et du développement durable participent, à travers leur ancrage territorial et communautaire à une meilleure prise en compte des perspectives de genre dans les politiques environnementales. Elles contribuent à faire remonter les besoins spécifiques des femmes et des communautés les plus menacées par les changements climatiques. A travers leurs actions, elles jouent un rôle de sensibilisation, de formation et d'autonomisation des femmes sur les questions environnementales.



Exemples d'initiatives :**• Climate Watch Thailand**

Dans le sud de la Thaïlande, l'organisation à but non lucratif Climate Watch Thailand a soutenu les femmes locales de Pattani pour leur permettre de renforcer leurs capacités et d'approfondir leur compréhension des effets de la centrale au charbon proposée dans le golfe de Thaïlande et de la crise climatique sur leur vie et leurs moyens de subsistance. Pour cela, Climate Watch Thailand a utilisé des outils participatifs innovants pour identifier les objectifs et les indicateurs prioritaires dans la communauté sur les questions d'environnement et de changement climatique. Le renforcement des capacités et des initiatives les a incitées se réunir pour former un mouvement local de femmes pour la justice climatique, le «Deep South Pattani Women Watching Climate», pour résister au projet de centrale électrique au charbon. Les longues et puissantes luttes de plusieurs mouvements populaires, dont le mouvement Deep South Pattani Women Watching Climate, ont conduit à la suspension du projet de centrale électrique au charbon. Les femmes ont également participé aux discussions internationales sur le climat et ont élaboré leur propre campagne, se sentant habilitées à s'approprier les connaissances et à s'exprimer parmi les hommes et dans les médias. Cet exemple montre comment les organisations sociales peuvent aider les femmes à s'approprier la conception des programmes relatifs à l'environnement pour s'assurer qu'ils leurs bénéficieront.

• Proyectar sin Fronteras

L'association Proyectar sin fronteras est ainsi un autre exemple d'autonomisation et de réappropriation de la terre par les femmes. L'association cherche à renforcer l'engagement des paysannes colombiennes dans la production agroécologique pour améliorer leur autonomie financière et s'émanciper du modèle patriarcal prédominant dans le monde rural colombien et à donner un accès aux femmes à des postes décisionnels, à travers l'agroécologie. Pour cela, elle utilise l'agroécologie pour aider les populations vulnérables à reprendre confiance tout en leur permettant de développer leurs propres capacités d'adaptation au changement climatique. Elle crée des serres communautaires et des potagers urbains et forme les bénéficiaires à des pratiques agricoles responsables, plus protectrices de la forêt andine.

En complément d'une meilleure inclusion des femmes dans les processus d'élaboration, d'exécution et d'évaluation, les programmes de préservation de l'environnement gagneraient à intégrer une perspective de genre par la mise en place d'objectifs spécifiques basés sur le genre et de méthodes de mesure d'impact adapté. Cela permettrait de prendre en compte l'impact des programmes mis en place en matière d'égalité des genres.

D. METTRE LES INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES AU SERVICE DE L'AVANCEMENT DE L'ÉGALITÉ DES GENRES

a. Constat

Les innovations peuvent accélérer les changements vers une société plus égalitaire et plus globalement, vers l'accomplissement des Objectifs du Développement Durable des Nations Unies.

Cependant, les femmes sont encore sous-représentées dans le monde de la recherche et de l'innovation. Les femmes ne représentent que 30 % des chercheurs dans le monde [24]. Elles sont ainsi bien moins nombreuses que les hommes à utiliser le système des brevets. Bien qu'en hausse de 23% en 2007 à 30,5% en 2016, la part des femmes citées dans les demandes internationales de brevet selon le Traité de coopération en matière de brevets (PCT) reste très faible par rapport aux hommes [25]. Cette hausse est d'ailleurs relativement lente puisque l'on atteindrait une égalité des genres dans le domaine en 2076 d'après l'OMPI (Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle). Toutes les innovations n'aboutissent pas à un dépôt de brevet, par exemple celles en Open Source accessibles par toutes et tous, mais cela montre une tendance plus globale à l'échelle internationale où les femmes sont mises à l'écart de ce monde de l'innovation.

L'une des raisons de cette faible féminisation de l'innovation est l'accès inégal et limité des femmes à l'éducation, la formation supérieure et la recherche, notamment dans les filières liées aux STEM (science, technology, engineering & mathematics) par rapport aux hommes. Elles ne représentent, en effet, que 35 % de l'ensemble des étudiants inscrits dans ces filières. De manière plus insidieuse, les préjugés et stéréotypes de genres

peuvent décourager les filles et les femmes à poursuivre des études supérieures ou à occuper des postes de direction.

On peut aussi noter que dans certaines parties du monde, les femmes ont moins accès aux ressources utiles pour innover. Par exemple, en Afrique, les femmes ont 24% moins d'accès à Internet que les hommes [26]. Cependant, ce n'est pas la seule explication. Le développement d'innovations peut aussi demander des efforts très importants en termes de capital, notamment lorsque celles-ci sont très concentrées en technologie. Or les femmes ont généralement des revenus moindres par rapport à ceux des hommes (cf. Partie 3. a.) et bénéficient moins facilement que les hommes de financements externes (cf. Partie 2. b.), ce qui limite leurs capacités financières.

b. Ouvrir la formation à toutes et tous

L'inclusion des femmes dans la recherche et à l'innovation est essentielle pour soutenir le développement économique et social. En 2015, le McKinsey Global Institute estimait que si tous les pays s'amélioraient au même rythme que le pays ayant l'amélioration relative à l'égalité des genres la plus rapide de leur région, alors cela pourrait générer une croissance du PIB mondial de 11% soit 12 000 milliards de dollars. L'Inde et l'Amérique Latine bénéficieraient des taux de croissance les plus importants, respectivement 16% et 14% [27].

Pour cela, il est nécessaire que chacun et chacune puisse comprendre et maîtriser les enjeux de demain pour pouvoir se positionner sur le marché de travail et innover notamment dans les secteurs économiques en plein essor comme le secteur numérique ou le secteur du développement durable. Les organisations de l'ESS et de l'économie spécialisées dans l'insertion professionnelle proposent des solutions innovantes pour mieux orienter les femmes vers ces secteurs d'activité et les accompagner à se former.

Rendre l'innovation accessible à tous implique d'impulser des changements culturels. Cela passe notamment par une déconstruction des stéréotypes dès le plus jeune âge, mais aussi par la mise en avant de modèles féminins qui peuvent permettre aux jeunes femmes de se projeter professionnellement. Aujourd'hui, les institutions publiques, les réseaux d'acteurs et médias solidaires ont un rôle à jouer pour réaliser ce travail. Par exemple, ONU Femmes met par exemple régulièrement en avant des femmes qui ont permis des avancées scientifiques, comme cet article sur les femmes scientifiques qui font évoluer la situation pendant la pandémie.

<https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2021/2/compilation-women-in-science-leading-during-the-pandemic>

Exemples d'initiatives :**• Technovation**

L'organisation à but non-lucratif Technovation créée en 2006 cherche à donner aux filles et aux familles les moyens de devenir des leaders, des innovatrices qui pourront résoudre des problèmes concrets. En partenariat avec ONU Femmes au Kirghizistan, elle a lancé la caravane de codification pour favoriser le leadership et l'esprit entrepreneurial des filles dans les zones rurales. Cette caravane est dédiée aux filles et a enseigné à plus de 600 participantes les rudiments de la programmation informatique. Les bénéficiaires de ce programme pratiquent le prototypage d'applications mobiles, et apprennent, en travaillant en équipe, à réaliser des études de marché, à rédiger des business plans, à réaliser des vidéos et des présentations et ont discuté de la manière de résoudre les problèmes socio-économiques du Kirghizistan grâce à la technologie.

Le programme de code réservé aux filles dans l'établissement de Kalobeyei, camp de Kakuma

Dans ce camp de réfugiés, un programme permettant à 150 filles venant de pays différents et ne parlant pas la même langue pour apprendre à concevoir des sites Internet, jeux informatiques, langages de programmation en utilisant HTML et Scratch. Le programme permet en parallèle de reprendre des cours de langues, et en particulier d'anglais.

c. Soutenir les innovations technologiques en faveur de l'égalité des genres

Les organisations de l'ESS au contact direct des communautés et des femmes en situation de vulnérabilité, sont particulièrement bien placées pour concevoir des solutions innovantes qui répondent aux besoins concrets des femmes, quel que soit le secteur d'activité.

Exemples d'initiatives :

• **Resonantes**

L'association Resonantes lutte contre les violences faites aux filles et aux femmes. Pour cela, elle a développé une application destinée aux victimes, proches et témoins de violences : App-Elles. Cet outil de prévention, d'assistance et d'accompagnement des victimes de violences permet d'alerter les proches des victimes de violences et tout autre interlocuteur de leur choix en partageant en temps réel leur position GPS et le micro de leur mobile, de contacter les services de secours, les associations et plateformes d'écoute spécialisées et de se renseigner sur les systèmes et les ressources d'assistance locaux et nationaux. Un bracelet d'alerte connecté a été spécialement conçu pour communiquer en bluetooth avec l'application.

• **My Agro – Fondation Chanel**

My Agro a développé un programme d'épargne innovant au Sénégal qui aide les femmes agricultrices à doubler leurs revenus en partenariat avec la Fondation Chanel. Avec une application mobile « Mobile Layaway », le système permet aux femmes agricultrices d'acheter graines et équipements en toutes petites quantités et à passer commande avec d'autres femmes, afin de réduire considérablement les prix d'achat.

Phumzile Mlambo-Ngcuka, Directrice Exécutive de UN Women, a annoncé lors de la clôture du Forum Génération Égalité, auquel de nombreuses structures de l'ESS mentionnées dans ce guide ont participé, un investissement de 40 milliards de dollars versés pour les droits des femmes. Si le manque de financement a été investi dans ce guide comme une raison majeure freinant la progression de l'égalité des genres, cet investissement pose les fondations d'un changement qui sera celui du 21ème siècle dans le monde, tant au sein des pays dits développés que des pays dits en développement.



ANNEXES

REMERCIEMENTS

Nous adressons nos remerciements sincères aux personnes qui ont contribué à l'instruction préliminaire de ce guide thématique, notamment :

- **BENEDETTI, Fanny**, ONU Femmes (Directrice Exécutive)
- **EFFA, Pauline**, ONG PFAC (Directrice générale) et Women and Youth for Social and Solidarity Economy (marraine)
- **MEMONG MENO EPSE MPOUNG**, Elise Pierrette, Association de Lutte contre les Violences Faites aux Femmes (co-fondatrice) et Réseau National de l'Economie sociale et solidaire du Cameroun (coordinatrice)
- **CLEMENT, Louise**, Afghanistan Libre (Directrice Générale)
- **DOMENACH, Léa**, association Joséphine (Présidente) et GROUPE SOS (membre du conseil d'administration)
- **PATRIS, Liza**, Fondation La France s'Engage (chargée d'accompagnement)
- **BRILLON, Chloé**, GROUPE SOS (Directrice Générale du Secteur Action Territoriale et initiatrice du groupe de travail Femmes)
- **BAZAN, Ada**, Quartiers du Monde (Coordinatrice internationale du réseau «Femmes du Monde : un réseau d'entrepreneures solidaires»)

REMERCIEMENTS

- [1] - RIPESS. (2019). Femmes et ESS. L'égalité Femme-Homme, Une condition essentielle au développement de l'Economie Sociale et Solidaire. [En ligne le 30.11.2021]
- [2] - ONU. (2021). L'Egalité des sexes. Le plus grand défi en matière de droits fondamentaux. [En ligne] [L'égalité des sexes | Nations Unies](#)
- [3] - Observatoire des inégalités. (2014). Monde. Les filles moins scolarisées que les garçons dans le monde mais la situation progresse. [En ligne]
- [4] - UNICEF. (2020). Programme. Protection de l'enfance. Les mutilations génitales féminines. [Publié en ligne en Septembre 2020].
- [5] - FEMMES DU MONDE, Un réseau d'entrepreneures solidaires. QUARTIERS DU MONDE. (2018). Guide d'orientations pédagogiques. Accompagnement à l'entrepreneuriat social et solidaire avec perspective de genre ; Entreprendre Autrement pour une autonomie socio-économique des femmes.
- [6] - Désert. M. (2014). Vers l'égalité femmes-hommes dans l'ESS ? Luttés et engagements en faveur de l'égalité des sexes dans le tiers-secteur en France. Collection Working Papers. Solidarités, Think Tank Européen pour la Solidarité. 2014_07_egalite_femmes_hommes_ess.pdf (socioeco.org)
- [7] - Observatoire de l'Egalité Femmes-Hommes dans L'Economie Sociale et Solidaire. CNCRESS. (2019). L'étude Etat des lieux de l'égalité femmes-homme dans l'économie sociale et solidaire en Mars 2019. [Etude-egalite-interactive-1.pdf \(cress-pdl.org\)](#)
- [8] - Alix, N. (2015). The political mandate of SSE through enhancing women's role as agents of social transformation. 11th Conference of the ISTR. Muenster. [en ligne]. [Women as labour forces or agents of social transformation: \(ymaws.com\)](#)
- [9] - Shaker A. Zahra, Eric Gedajlovic, Donald O. Neubaum and Joel M. Shulman. (2009). A typology of social entrepreneurs : Motives, search processes and ethical challenges. Journal of Business Venturing, 2009, vol. 24, issue 5, 519-532
- [10] - EMPOW'HER. (2019). Women-led Social Enterprises : A European Study. Octobre 2019.

- [11] - Coordination Sud. Projet Transversalisation du genre au sein des organisations de solidarité internationale. Intégrer l'approche Genre dans son projet associatif et sa gouvernance. [En ligne] [Guide d'appui à l'intégration de l'approche genre - chapitre projet associatif et gouvernance \(coordinationsud.org\)](#)
- [12] - Action Contre la Faim International. (2014). Politique ACF en matière de genre et boîte à outils Genre. Accroître l'impact de l'action ACF en développant des programmes sensibles à l'égalité des sexes. Maison ACF. [ACF-Politique-en-matiere-de-genre.pdf \(actionagainsthunger.ca\)](#)
- [13] - AFD. Egalité des Sexes. Notre Action. [En ligne]. [Égalité des sexes | AFD - Agence Française de Développement](#)
- [14] - UNFCCC. Women Gender Constituency (2015). Moins d'émissions, plus de droits pour les femmes ! Genre & atténuation. https://unfccc.int/files/gender_and_climate_change/application/pdf/educposters_freight.pdf
- [15] World Economic Forum. (2020). Global Gender Gap Report 2020. Insight Report. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
- [16] OIT (2019). Femmes et hommes dans l'économie informelle: Un panorama statistique Troisième édition. Genève, Bureau International du Travail. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms_734075.pdf
- [17] - WECF International, Women 2030 (2020). WOMEN 2030 GLOBAL SHADOW REPORT Gender equality on the ground. Feminist findings and recommendations for achieving Agenda 2030. [online] <https://www.women2030.org/wp-content/uploads/2020/07/women2030-global-report.pdf>
- [18] - OXFAM International. Pourquoi les personnes les plus pauvres sont majoritairement des femmes. [Article en ligne]. Pourquoi les personnes les plus pauvres sont majoritairement des femmes | Oxfam International [Lu en ligne le 30.11.2021].
- [19] - Plan International. Le Pouvoir des filles. [Lu en ligne le 30.11.2021]
- [20] - ONU Femmes (2016). L'autonomisation des agricultrices au Rwanda par les technologies mobiles. Publié en ligne le 13 Octobre 2016.

- [21] - UN WOMEN. UNEP. UNDP. DPPA. (2020). Gender, Climate and Security. Sustaining inclusive peace on the frontlines of climate change. [GCS_PolicyReport_200611.pdf \(gender-nr-peace.org\)](#)
- [22] - BUCKINGHAM-HATFIELD, S. (2002). Gender Equality: A Prerequisite for Sustainable Development. *Geography*, 87(3), 227-233. Retrieved August 11, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/40573738>
- [23] - ONU Femmes. (2020). ÉGALITÉ DES SEXES : LE POINT SUR LES DROITS DES FEMMES 25 ANS APRÈS BEIJING. En ligne : <http://unwo.men/DpLf50y076u>
- [24] - ONU FEMMES. (2020). Visualisation des données : La représentation des femmes dans la société. [En ligne]. [Visualisation des données : La représentation des femmes dans la société | ONU Femmes - Siège \(unwomen.org\)](#)
- [25] - OMPI (Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle). (2017). Promouvoir le rôle des femmes dans l'innovation. [En ligne] [Promouvoir le rôle des femmes dans l'innovation \(wipo.int\)](#)
- [26] - Molinier H. (2019). L'innovation, moteur de changement pour favoriser l'égalité femmes-hommes. Publié par Expertise France.
- [27] - Woetzel J., Madgavkar S., Ellingrud K., Labay E., Devilard S., Kutcher E., Manyika J., Dobbs R., Krishnan M. (2015). The Power of Parity : How Advancing Women's Equality can add \$12 Trillion Global Growth. McKinsey Global Institute.
- WECF (2020). Women Gender Constituency. Solutions Genre et Climat. Edition Spéciale 2020. https://www.wecf.org/wp-content/uploads/2021/04/GJCS_French_Web_double.pdf
- WECF (2016). Women Gender Constituency. Solutions Genre et Climat. Edition n°4. <https://wecf-france.org/wp-content/uploads/2018/12/2018-Gender-Just-Climate-Solutions-French18-12.pdf>

REJOIGNEZ L'ALLIANCE PACT FOR IMPACT

Si vous aussi, vous avez l'ambition de répondre aux enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux de notre siècle, rejoignez-nous et participez à bâtir une alliance ambitieuse !

www.pact-for-impact.org
contact@pact-for-impact.org



@Pactforimpact



Pact for Impact