

**DOCUMENT DE LA BANQUE EUROPÉENNE  
POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT**

**STRATÉGIE POUR LA PROMOTION  
DE L'ÉGALITÉ DES GENRES  
2016-2020**

*Les traductions du texte original du document sont fournies par la BERD uniquement pour le confort du lecteur. Bien que la BERD ait pris tout le soin nécessaire pour assurer l'authenticité de la traduction, elle ne peut ni garantir ni avaliser l'exactitude de la traduction. Le lecteur s'appuie sur une telle traduction à ses propres risques. En aucune circonstance, la BERD, ses employés ou ses agents ne sauraient être tenus pour responsables vis-à-vis du lecteur ou de toute autre personne d'une inexactitude, erreur, omission, suppression, anomalie ou modification dans tout contenu de la traduction, indépendamment de la cause, ou de tout dommage en résultant. Au cas où une différence ou une contradiction apparaîtrait entre la version anglaise et la version traduite, la version anglaise fera foi.*

# Stratégie 2016-2020 pour la promotion de l'égalité des genres

## Créer des opportunités pour toutes et tous, dans un contexte transformateur

### Sommaire

<b>Abréviations</b> .....	<b>3</b>
<b>AVANT-PROPOS</b> .....	<b>4</b>
<b>Résumé</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Introduction</b> .....	<b>8</b>
1.1 Argumentation en faveur de l'égalité des chances économiques.....	8
1.2 L'égalité des genres et des chances dans les pays d'opérations de la BERD .....	10
1.3 L'Agenda mondial .....	13
1.4 L'expérience de la Banque et les enseignements qu'elle apporte.....	14
<b>2. Stratégie pour la promotion de l'égalité des genres</b> .....	<b>16</b>
2.1 Objectifs.....	17
2.2 Adéquation stratégique .....	17
2.2.1 Impact sur la transition.....	18
2.2.2 Additionnalité (non financière).....	21
2.2.3 Engagement en faveur du développement durable .....	21
2.3 Dialogue sur les politiques publiques .....	22
2.4 Approche opérationnelle.....	24
2.4.1 L'accès au financement, et notamment l'aide à l'entrepreneuriat .....	25
2.4.2 Accès à l'emploi et aux compétences .....	31
2.4.3 Accès aux services .....	38
2.5 Coopération technique et soutien des donateurs .....	44
2.6 Partenariats.....	44
<b>3. Résultats et évaluation</b> .....	<b>46</b>
3.1 Pour une cohérence des mesures incitatives institutionnelles – le système d'évaluation générale.....	46
3.2 Cadre de suivi des performances .....	47
<b>Annexe 2 : Écarts liés au genre</b> .....	<b>57</b>
<b>Annexe 3 : Théorie du changement et cycle des projets d'investissement</b> .....	<b>63</b>
<b>Annexe 4 : Situation dans les pays d'opérations de la BERD en matière d'égalité hommes-femmes</b> .....	<b>67</b>
<b>Annexe 6 : La Stratégie de la BERD pour l'égalité des genres et les Objectifs de développement durable (ODD)</b> .....	<b>76</b>
<b>Annexe 7 : Glossaire</b> .....	

## Abréviations

BERD	Banque européenne pour la reconstruction et le développement
CREC	Compte rendu d'examen conceptuel
CSC	Cadre stratégique et capitalistique 2016-2020
CT	coopération technique
EPS	Département de l'économie pays et secteurs
FIC	Fonds spécial d'investissement climatique
FTP	Fonds pour les technologies propres
IFI	institution financière internationale
IFP	institution financière partenaire
IME	Département des infrastructures municipales et environnementales
IPC	indicateur de performance clé
ISE	Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes
MDBWGG	Multilateral Development Banks Working Group on Gender [Groupe de travail sur le genre des banques multilatérales de développement]
MPME	micro, petites et moyennes entreprises
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectifs de développement durable
OIT	Organisation internationale du travail
ONU	Organisation des Nations Unies
PAES	Plan d'action environnementale et sociale
PES	Politique environnementale et sociale (2014)
PIB	produit intérieur brut
PME	petites et moyennes entreprises
DEDD	Département de l'environnement et du développement durable
SEMED	partie méridionale et orientale du bassin méditerranéen
SIGI	Social Institutions and Gender Index [indice institutions sociales et égalité homme-femme] de l'OCDE
SSIT	Système de suivi de l'impact sur la transition
TIC	technologies de l'information et de la communication
UE	Union européenne
WIB	Women In Business (femmes entrepreneurs)

## AVANT-PROPOS

Cette année marque le vingtième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Beijing en septembre 1995. À cette occasion, les États membres de l'ONU avaient approuvé à l'unanimité un Programme d'action visant à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomie des femmes. En vingt ans, des progrès considérables ont été réalisés en matière de réduction des écarts entre les hommes et les femmes, en raison non seulement de la valeur intrinsèque d'une telle évolution mais aussi de sa capacité à accélérer la croissance économique et à atténuer les désavantages disproportionnés. Les dirigeants des banques multilatérales de développement et du Fonds monétaire international ont signé en 2015 une déclaration conjointe, dans laquelle ils réaffirmaient leur volonté de soutenir leurs États membres en les aidant à poursuivre la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing dans la conjoncture difficile actuelle de l'après-crise.

Alors que les femmes constituent plus de la moitié de la population des pays d'opérations de la BERD, elles n'ont pas le même accès aux opportunités d'emploi, de financement ou de services de manière formelle. Sur le marché du travail ou en matière de prise de décisions, des clivages liés au genre persistent. Les femmes demeurent confrontées à d'importants écarts de salaire par rapport à leurs collègues masculins et des discriminations subsistent sur le marché du travail. De plus, les systèmes juridiques de nombreux pays reflètent et renforcent les inégalités entre hommes et femmes. Bon nombre de pays d'opérations de la BERD ont une législation limite l'accès des femmes à certaines professions ou à certains actifs, soit autorise les hommes à empêcher en toute légalité leurs épouses de travailler. Afin de véritablement promouvoir l'égalité entre les genres, la présente Stratégie s'attache à faire disparaître les avantages disproportionnés dont pourraient bénéficier les hommes ou les femmes. Qui plus est, et c'est important, elle reconnaît que l'engagement des hommes est une condition indispensable à une mise en œuvre réussie.

La présente Stratégie s'inscrit dans les mesures prises par la BERD pour répondre à de telles inégalités et à de telles injustices. Elle donne à la Banque la mission de promouvoir, dans le cadre de ses opérations, des comportements propices à l'instauration d'économies équitables et durables. Elle propose une vision de l'avenir où les femmes et les hommes des pays d'opérations de la BERD, quelle que soit leur situation socioéconomique, auront les mêmes droits et opportunités pour accéder à un financement et à des biens, diriger des entreprises, participer aux prises de décisions affectant leurs existences et bénéficier des services publics en toute équité et en toute sécurité.

La Stratégie pour la promotion de l'égalité des genres vise à favoriser l'autonomie économique des femmes et l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les pays d'opérations, en mettant l'accent sur trois objectifs précis : i) un meilleur accès au financement et à un appui commercial pour les entreprises dirigées par des femmes, ii) un meilleur accès des femmes à l'emploi et aux compétences, et iii) un meilleur accès aux services. Cette Stratégie est en outre en adéquation avec l'engagement pris au titre du Cadre stratégique et capitalistique pour la période 2016-2020 : prendre en compte systématiquement la notion d'égalité des genres dans les opérations de la BERD d'ici 2020.

Elle exprime de façon plus formelle la volonté de la Banque de promouvoir, sur le plan aussi bien opérationnel qu'international, l'égalité des genres et des chances en tant que but en soi et facteur fondamental de la transition. Elle traduit la volonté de la BERD de renforcer et

d'étendre son engagement, en suivant les progrès accomplis grâce à son système d'évaluation générale mis en place en 2016.

| Si cette Stratégie concerne uniquement les opérations de la Banque, la direction de la BERD a la ferme intention de promouvoir l'égalité des genres au sein même de son organisation. L'objectif est de voir la moitié des postes au sein du Groupe du personnel dirigeant de la Banque (*Corporate Leadership Group*, ou CLG)<sup>1</sup> occupés par des femmes, en faisant en sorte d'atteindre un équilibre entre les genres dans la planification de la relève d'ici la fin de la période couverte par le Plan de mise en œuvre de la stratégie.

---

<sup>1</sup> Le Groupe du personnel dirigeant comprend l'ensemble des cadres supérieurs et intermédiaires de la Banque.

## Résumé

Ce document présente la stratégie de la BERD pour la promotion de l'égalité des genres pour la période allant de 2016 à 2020. Elle donne à la Banque la mission de promouvoir, dans le cadre de ses opérations, des comportements propices à la mise en place d'économies équitables et durables. Elle vise à accroître l'autonomie économique des femmes et l'égalité des chances dans les pays où la BERD investit, en tant qu'acteur contribuant de manière notable à l'instauration d'économies de marché efficaces et de sociétés inclusives – élément fondamental d'une transition durable et équitable. Elle traduit la position de la Banque, qui considère l'égalité des genres comme un élément essentiel de la promotion d'une bonne gestion économique et comme une condition sine qua non de la transition.

La persistance des inégalités fondées sur le genre continue de constituer une entrave à l'égalité des chances, aussi bien au niveau mondial que dans les pays d'opérations de la BERD. En 2015, la proportion des femmes dans la population active reste inférieure à celle des hommes dans tous les pays d'opérations de la BERD et les femmes risquent beaucoup plus que les hommes de se trouver sans emploi en particulier si elles sont jeunes, d'avoir des difficultés à obtenir un prêt ou à ouvrir un compte en banque, d'être sous-représentées dans les postes de décision, aussi bien dans les entreprises que dans le secteur public, et d'être confrontées à des discriminations économiques et sociales en raison de leur sexe.

La présente Stratégie propose une vision de l'avenir des pays d'opérations de la BERD où les femmes et les hommes, quelle que soit leur situation socio-économique, auront les mêmes droits et opportunités d'accéder à un financement et à des biens, de créer et diriger des entreprises, de participer aux prises de décisions affectant leurs existences et de bénéficier des services publics en toute équité et en toute sécurité. Elle exprime de façon plus formelle la volonté de la BERD de promouvoir l'égalité des genres et des chances en tant que but en soi et facteur fondamental de la transition. Elle confirme l'adoption par la Banque de son système d'évaluation générale à partir de 2016, en l'officialisant tout en proposant des mesures incitatives institutionnelles appropriées.

La Stratégie s'appuie sur les enseignements tirés de la mise en œuvre de l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes (ISE) de 2013 et sur les remarques obtenues lors des consultations<sup>2</sup> avec les principales parties prenantes : le Groupe de travail sur la stratégie en matière de genres<sup>3</sup> de la BERD, les actionnaires, les clients, les IFI partenaires et la société civile. L'engagement de la BERD, bien qu'il s'applique initialement dans le cadre des activités dans ses pays d'opérations, s'inscrit également de manière plus générale dans l'Agenda mondial relatif à la promotion de l'égalité des genres, dans les limites du mandat de la Banque.

La Stratégie s'articule autour de trois grands objectifs :

- i) un meilleur accès au financement et à un appui commercial aux entreprises dirigées par des femmes ;
- ii) un meilleur accès des femmes à l'emploi et aux compétences ;
- iii) un meilleur accès aux services.

Ces objectifs seront atteints par les moyens suivants :

---

<sup>2</sup> Conformément à la Politique d'information publique de la BERD, une consultation officielle a eu lieu d'août à octobre 2015. Pour plus de précisions sur cette procédure, voir Report on Public Consultation (BDS15-264 Rev 1).

<sup>3</sup> Un groupe de travail d'environ 35 participants, représentant tous les services internes parties prenantes, a été mis en place afin de soutenir l'élaboration de la stratégie.

- en améliorant les performances de la BERD par un renforcement et une meilleure exécution des opérations visant à intégrer l'égalité des genres dans les activités de la Banque d'ici 2020<sup>4</sup> ;
- en instaurant un climat propice permettant de lutter contre les entraves que l'inégalité entre les genres impose à la transition.

Pour finir, la Stratégie tient compte du fait que, si la Banque veut atteindre ses objectifs de manière durable, elle doit prendre en considération les enseignements provenant de l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes, s'attacher à tirer le meilleur parti possible de ses partenariats et mettre l'accent sur le compte rendu et l'évaluation des progrès réalisés. Il s'agit par conséquent d'une Stratégie axée sur le résultat, qui vise à évaluer et à intégrer les enseignements, à encourager l'innovation et à permettre de réagir à des contextes changeants pendant sa période d'application.

Le présent document comporte une introduction, qui précise le contexte, la Stratégie proprement dite et le cadre de suivi des performances. Dans un souci de lisibilité, chaque chapitre est précédé d'une courte présentation préliminaire résumant les principaux points abordés. Les titres et les principaux concepts sont indiqués **en gras**. Les notes de bas de page sont uniquement destinées à donner des précisions ou des informations complémentaires, lorsque cela paraît nécessaire. Les travaux de recherche empiriques réalisés à l'appui de la stratégie sont cités dans les notes de fin de document (numérotées en chiffres romains). Un certain nombre de données complémentaires (informations contextuelles, tableaux complexes, résultats d'études, etc.) font l'objet d'annexes. Les plans opérationnels détaillés, lignes directrices techniques et budgets ne figurent pas dans ce document. Ils feront l'objet de publications distinctes, sous réserve de l'approbation de la présente Stratégie pour l'égalité des genres.

---

<sup>4</sup> Conformément au Cadre stratégique et capitalistique (CSC) de la BERD pour 2016-2020.

## 1. Introduction

Ce chapitre précise la logique de la Stratégie et son contexte. Il expose son intérêt économique en montrant que la réduction des inégalités entre les genres peut contribuer à redynamiser l'économie. Il répertorie les inégalités entre les genres les plus graves constatées dans les pays d'opérations de la BERD, ainsi que les aspects, dans l'agenda mondial sur l'égalité des genres, auxquels peut contribuer la Banque en apportant son expertise particulière au travers de ses actions et partenariats. En outre, ce chapitre rend compte des enseignements tirés de la mise en œuvre de l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes (ISE) qui ont servi à élaborer la présente Stratégie.

### 1.1 Argumentation en faveur de l'égalité des chances économiques

Les relations entre les genres affectent le bon fonctionnement de la société et de l'économie. Les inégalités entre les genres représentent par conséquent autant d'obstacles persistants à la viabilité et à l'efficacité des investissements de la BERD et, en particulier, à une transition inclusive et solide.

Il est important, par souci d'efficacité et d'équité, de procéder à une analyse économique tenant compte de la problématique de l'égalité des genres. On peut raisonnablement considérer que le fait de ne pas mieux répartir les coûts et les opportunités de la transition est préjudiciable, et ce pour plusieurs raisons :

- la légitimité du marché et du système politique - telle qu'elle se reflète dans la législation, les institutions et les résultats concrets obtenus - peut être remise en question au motif que ce système est inégalitaire ;
- une majeure partie des ressources humaines compétentes et éduquées n'est pas mise à contribution ; et
- l'inégalité des chances sur le plan économique peut avoir des répercussions négatives sur la cohésion et la stabilité de la société.

Les lois et les politiques qui favorisent l'inégalité entre les genres freinent aussi la croissance économique dans la mesure où elles limitent l'accès des femmes aux biens et aux services, au crédit ou à l'emploi<sup>5</sup>. En outre, lorsqu'il existe un écart important entre la législation et son application :

- les femmes disposent de droits économiques limités (notamment fonciers et à la propriété) ;
- la capacité des femmes à prendre des décisions, à s'exprimer et à être entendues au foyer, au travail et dans les espaces publics est restreinte ; et
- les femmes risquent davantage de se voir empêchées d'effectuer des choix stratégiques ou de réaliser ce qui compte pour elles.

La présente Stratégie a été conçue pour apporter une réponse à ces problèmes, en prenant en compte les facteurs déterminants d'une croissance économique à long terme<sup>6</sup>. Ces facteurs – marchés concurrentiels, capital physique/développement financier, capital humain, État de

<sup>5</sup> Toutes les femmes ou tous les hommes d'un pays ou d'un contexte donné peuvent ne pas avoir les mêmes chances d'accès aux opportunités et aux services. Certaines inégalités peuvent être engendrées ou accentuées par d'autres facteurs tels que l'appartenance ethnique, la situation socioéconomique, l'orientation sexuelle, le lieu de résidence, le niveau d'études, l'âge, le handicap, etc. au sein d'un même pays ou d'une même région, ou à l'échelle de plusieurs régions (femmes roms en Europe ou réfugiées syriennes en Turquie, par exemple). Les inégalités de genre doivent à cet égard être évaluées en tenant compte du contexte et de ces différents facteurs (pour plus d'informations, voir l'annexe 4).

<sup>6</sup>Voir également Department for International Development. (2008). *Growth: Building Jobs and Prosperity in Developing Countries*. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.eldis.org/go/country-profiles&id=37900&type=Document#.Vi5XqP7MU5g>



droit et ouverture au commerce – constituent quelques-unes des conditions a priori les plus susceptibles d’assurer des performances économiques solides et durables. Le tableau 1 (voir au verso) récapitule ces facteurs clés et résume comment la promotion de l’égalité des genres peut renforcer et étendre leur impact, au regard des expériences recueillies par des pairs.

Tableau 1 : Égalité des genres et croissance économique : principales conclusions<sup>7</sup>

Facteur clé de croissance	Postulat relatif au genre	Constat
<b>Marchés concurrentiels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Davantage d'égalité entre les genres (en matière d'accès aux services, à l'emploi et aux compétences, au financement, etc.) peut augmenter la compétitivité sur les marchés du travail</li> <li>• En augmentant les opportunités d'entrepreneuriat pour les femmes, la compétitivité des marchés de produits est accrue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'inégalité au niveau de l'emploi a souvent un effet plus important sur la croissance que l'inégalité en matière d'enseignement<sup>i</sup></li> <li>• Il existe des obstacles juridiques attestés dans certains pays, mais aucun lien empirique établi avec la croissance<sup>ii</sup></li> </ul>
<b>Capital physique/développement financier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il est possible d'augmenter le taux d'épargne des ménages en favorisant l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes et au travers d'une répartition plus équitable des revenus, permettant davantage d'investissement</li> <li>• Les femmes peuvent parfois faire des investissements plus productifs que les hommes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les éléments pris en compte se concentraient avant tout sur des pays semi-industrialisés.<sup>iii</sup></li> <li>• Les données sur ce point sont mitigées. Les femmes peuvent donner la priorité à des achats domestiques, plutôt que de réinvestir dans une activité économique, en particulier lorsqu'elles sont en âge d'avoir des enfants<sup>iv</sup></li> </ul>
<b>Capital humain</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsque les femmes contrôlent davantage la sphère domestique (ressources du foyer, nombre d'enfants), le capital humain de la génération suivante augmente</li> <li>• Les femmes / survivantes de violences sont moins à même de faire partie de la population active</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les femmes sont davantage susceptibles de dépenser pour leurs enfants, mais ce comportement peut être la conséquence des discriminations dont elles sont victimes au sein du foyer<sup>v</sup></li> <li>• Les premières études semblent indiquer que l'impact dans ce domaine est important<sup>vi</sup></li> </ul>
<b>État de droit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le renforcement de l'État de droit se traduit par une plus grande sécurité pour les femmes ; lorsque les femmes participent pleinement à la vie de la société, le pays est plus sûr et plus prospère pour l'ensemble des citoyens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il existe une relation modeste mais statistiquement non négligeable entre augmentation de la participation des femmes dans la vie politique et économique et baisse de la corruption<sup>vii</sup></li> </ul>
<b>Ouverture au commerce</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La discrimination empêche les femmes de s'engager dans des activités de commerce et d'entrepreneuriat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il existe à cet égard des indications convaincantes, provenant d'études localisées, mais aucune évaluation de l'impact global<sup>viii</sup></li> </ul>

La présente Stratégie est notamment fondée sur l'idée selon laquelle le fait de lutter contre l'inégalité en matière de genre pour chacun de ces facteurs de croissance aura pour effet de soutenir et d'élargir la durabilité des performances économiques, notamment en encourageant l'accès des femmes à l'emploi et aux compétences, au financement et aux services.

## 1.2 L'égalité des genres et des chances dans les pays d'opérations de la BERD

Selon une étude réalisée en 2015 à la demande de la BERD sur l'état de l'égalité des genres dans les pays d'opérations de la BERD, plusieurs variables déterminantes contribuent à la

<sup>7</sup> Tableau adapté de Ward, J., Lee B., Baptist, S. & Jackson H. (2010). Evidence for Action: Gender equality and economic growth. *The Royal Institute of International Affairs*, 1-51. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.chathamhouse.org/sites/files/chathamhouse/public/Research/Energy,%20Environment%20and%20Development/0910gender.pdf>

persistance des inégalités de chances entre femmes et hommes dans les pays examinés. Ces variables sont les suivantes :

- l'accès à l'emploi et aux compétences ;
- l'entrepreneuriat et l'inclusion financière ;
- l'accès aux infrastructures et aux services publics, ainsi que leur usage ;
- la prise de décisions ;
- le leadership des femmes et leur participation à la vie publique ; et
- les normes sociales et le cadre juridique.

En 2015, la proportion des femmes dans la population active reste inférieure à celle des hommes dans tous les pays d'opérations de la BERD. Les femmes risquent beaucoup plus que les hommes d'être sans emploi, en particulier si elles sont jeunes, d'avoir des difficultés à obtenir un prêt ou à ouvrir un compte en banque, d'être sous-représentées dans les postes de décision, aussi bien dans les entreprises que dans le secteur public, et d'être confrontées à des discriminations économiques et sociales en raison de leur sexe. Le tableau 2 résume les conclusions de cette étude :

**Tableau 2 - Égalité des genres et égalité des chances dans les pays d'opérations de la BERD : principales observations<sup>8</sup>**

Variable déterminante d'inégalité	Description	Situation actuelle
<b>Accès à l'emploi et aux compétences</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accès à l'emploi par les femmes, et notamment la capacité d'intégrer la masse des travailleurs rémunérés et d'y rester, ainsi que la latitude d'en sortir et de la réintégrer, est un facteur essentiel de leur appartenance à la population active</li> <li>• La problématique de l'accès à l'emploi rémunéré ne suffit pas à expliquer les obstacles fondés sur le genre des personnes dans le monde du travail. La qualité des emplois proposés aux femmes et aux hommes détermine également la manière dont les bénéfices de la transition sont générés, partagés et consolidés</li> <li>• La ségrégation dans les filières de l'enseignement supérieur a pour effet de concentrer les femmes dans des domaines ne débouchant pas sur des métiers techniques ou bien rémunérés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Emploi</b> : la proportion des femmes dans la population active est inférieure à celle des hommes dans tous les pays d'opérations de la BERD</li> <li>• Dans de nombreux pays d'opérations, les femmes risquent nettement plus que les hommes d'être sans emploi, surtout quand elles sont jeunes</li> <li>• <b>Écart des rémunérations entre les genres</b> : il existe un écart des rémunérations favorable aux hommes dans tous les pays d'opérations de la BERD. Celui-ci va de 5,1 % en Slovaquie à 53,2 % en Azerbaïdjan.</li> <li>• <b>Activités</b> : les femmes sont particulièrement nombreuses dans les fonctions les moins lucratives de certains secteurs et sous-secteurs économiques.</li> <li>• <b>Études supérieures</b> : dans au moins 25 des pays d'opérations de la BERD, les femmes représentent plus de 70 % des diplômés, mais moins de la moitié des titulaires d'un diplôme d'ingénieur.</li> </ul>
<b>entrepreneuriat et inclusion financière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La création par des femmes de leurs propres entreprises peut être une solution alternative de génération de revenus et d'autonomisation économique, permettant dans le même</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Inclusion financière</b> : dans toutes les sous-régions de la BERD, les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'avoir un compte bancaire dans un établissement financier officiel et sont à la traîne en termes d'accès aux comptes</li> </ul>

<sup>8</sup> Les résultats de cette étude sont commentés plus en détail en annexe 4. Le rapport intégral, comportant toutes les références nécessaires aux sources utilisées, est disponible sur simple demande.

Variable déterminante d'inégalité	Description	Situation actuelle
	<p>temps de créer davantage d'emplois et de développer plus généralement le secteur privé</p>	<p>épargne et aux prêts.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>L'-entrepreneuriat féminin</u> : la proportion des entreprises appartenant à des femmes est faible, en particulier en Europe du Sud-Est et dans la région SEMED (28 % dans les deux cas).</li> </ul>
<p><b>Accès aux infrastructures et aux services publics, ainsi que leur usage</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accès aux infrastructures et aux services publics est un élément fondamental qui détermine les opportunités économiques productives, à la fois en facilitant l'accès à des activités génératrices de revenus (cas des transports et des TIC, par exemple) et en réduisant le poids que représente le travail non rémunéré</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Eau, déchets et énergie</u> : nombreux sont les pays d'opérations de la BERD qui ont du mal à assurer l'accès universel des foyers à des services publics fiables, en particulier dans les zones rurales.</li> <li>• <u>Transports</u> : étant donné que les femmes ont généralement des revenus inférieurs et moins de poids dans les décisions prises concernant les ressources financières dont disposent les foyers, elles dépendent généralement plus des transports publics que les hommes.</li> <li>• <u>TIC</u> : l'existence d'une fracture numérique liée au genre des personnes fait que les hommes sont plus susceptibles d'utiliser Internet que les femmes dans 21 des 22 pays d'opérations de la BERD pour lesquels des données à ce sujet sont disponibles.</li> </ul>
<p><b>Prise de décisions et accès à l'information</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le point de vue des femmes n'est pas toujours suffisamment pris en compte dans les processus de décision, que ce soit au sein du foyer, au niveau local ou au niveau national. Il en résulte des décisions qui ne sont pas également avantageuses pour les hommes et pour les femmes</li> <li>• Les femmes ont des difficultés à accéder aux informations importantes susceptibles de leur permettre de profiter des opportunités économiques – droits garantis par la loi (en matière d'emploi, d'héritage, etc.), opportunités dans les chaînes de valeur, planification et réalisation des infrastructures locales – dans la mesure où que leurs habitudes/préférences en matière d'information ne sont pas prises en compte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Sphère privée</u> : Dans la région SEMED, en Turquie et en Asie centrale, la coutume veut que l'homme, en tant que « chef de famille », soit le principal responsable de toutes les décisions qui concernent le foyer, y compris l'utilisation des services publics et des infrastructures.</li> <li>• <u>Sphère publique</u> : Les différents besoins et les différentes préoccupations des femmes et des hommes ont tendance à ne pas être pris en compte lors de la planification « technique » des infrastructures et des services, ainsi que des politiques publiques afférentes.</li> </ul>
<p><b>Leadership des femmes et participation féminine à la vie publique</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les femmes qui occupent des fonctions de responsabilité apportent de la diversité aux processus de décision en termes de perspectives, d'expériences et de connaissances</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Direction d'entreprise</u> : dans tous les pays d'opérations de la BERD, la majorité des entreprises sont dirigées par des hommes. Les femmes sont sous-représentées au sein des conseils d'administration.</li> <li>• <u>Pouvoirs publics</u> : les femmes sont également sous-représentées dans les instances nationales et locales.</li> </ul>
<p><b>Normes sociales et cadre juridique</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les interactions entre les normes juridiques et sociales affectent la capacité des femmes à faire valoir leur autonomie et à prendre elles-mêmes certaines décisions importantes concernant leur propre vie, à saisir les opportunités économiques et autres, et à faire entendre leur voix à tous les niveaux, et notamment au sein de la famille, de la communauté et dans la société. Ce phénomène est à l'origine de bien des inégalités soulignées dans ce qui précède</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Cadre juridique</u> : Au Maroc, en Tunisie, en Jordanie et en Égypte, les sources religieuses sur lesquelles <del>est fondée</del> <b>fonde</b> la loi attribuent aux hommes et aux femmes des droits, un statut et un rôle différents dans le cadre du mariage et en matière d'héritage, de filiation et de nationalité. Dans les zones rurales de l'Albanie, en République kirghize et au Tadjikistan, il est parfois fait appel au droit coutumier et à certaines formes de justice traditionnelle pour résoudre les affaires familiales et certaines questions relatives aux biens ou aux finances.</li> <li>• <u>Le mariage précoce</u> reste un problème dans la</li> </ul>

Variable déterminante d'inégalité	Description	Situation actuelle
		<p>région SEMED, en Asie centrale et dans le Caucase, ainsi que dans les différentes communautés roms d'Europe.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Les violences fondées sur le genre</u> sont fréquentes dans l'ensemble des pays d'opérations de la BERD, notamment les violences domestiques, le harcèlement et les violences sexuelles.</li> </ul>

Le tableau ci-dessus montre que l'égalité des genres est une notion qui touche à des problèmes aussi divers qu'urgents. L'action de la BERD étant guidée par son mandat en faveur de la transition, son rôle en matière d'égalité des genres se limite pour l'essentiel à la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes. Elle l'exercera en réaffirmant son soutien aux engagements pris par nombre de ses pays d'opérations en faveur de l'égalité des droits entre femmes et hommes et de l'interdiction de la discrimination<sup>9</sup>. Pour de plus amples informations concernant la manière dont la BERD entend promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes et lutter contre les inégalités entre les genres, dans le cadre de son mandat, voir le chapitre 2.2.1.

### 1.3 L'Agenda mondial

La Banque peut contribuer, dans le cadre de son mandat, à l'avancement de l'agenda mondial pour la promotion de l'égalité des genres, tout particulièrement dans le contexte de l'Agenda 2030 pour le développement durable (« l'Agenda 2030 »). Elle a en particulier la faculté d'encourager ses clients, et le cas échéant de les aider, à contribuer à la réalisation de l'Objectif 5 (« Parvenir à l'égalité entre les sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles »), concernant notamment les aspects suivants :

- « Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique » (Cible 5.5), en examinant dans quels domaines la Banque peut contribuer, dans le fil de ce qui a déjà été fait, à la recherche et à l'élaboration d'approches susceptibles de promouvoir la voix, la participation et le leadership des femmes dans le secteur privé ;
- Promouvoir « des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers » (Cible 5.a), en examinant dans quels domaines la Banque peut contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de projets et de produits propices à l'autonomisation économique des femmes, concernant en particulier l'accès aux biens ;
- « Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent » (Cible 5.c), en examinant dans quels domaines la Banque peut contribuer au dialogue sur les politiques publiques, à des actions de plaidoyer et au renforcement des capacités.

<sup>9</sup>Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Adopté et ouvert à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'Assemblée générale dans sa résolution 2200 A (XXI) du 16 décembre 1966 ; entré en vigueur: le 3 janvier 1976, conformément aux dispositions de l'article 27. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>  
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies, souvent présentée comme une déclaration internationale des droits de la femme. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

Les opérations de la Banque peuvent par ailleurs aider de façon plus générale à promouvoir l'égalité entre les genres au titre d'autres éléments de l'Agenda 2030. Un bref aperçu de ces éléments figure en annexe 6.

#### 1.4 L'expérience de la Banque et les enseignements qu'elle apporte

Avec l'adoption de l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes, en 2013, la Banque s'est dotée d'une approche plus structurée de la promotion de l'égalité des genres dans ses opérations. L'annexe 1 propose un récapitulatif des avancées réalisées jusqu'en décembre 2015. Cette annexe montre que, au cours de la période considérée, 75 % des projets ont été réalisés en Turquie, dans la région SEMED et en Asie centrale. Parmi eux, 56 % aident les femmes à avoir plus facilement accès à un financement, 33 % à trouver un emploi ou à acquérir des compétences et 10 % à bénéficier de services.

L'expérience montre que, malgré les progrès enregistrés, une approche plus systématique est nécessaire pour augmenter le nombre des projets. Les enseignements tirés relèvent de deux catégories : a) les performances opérationnelles et la réalisation ; et b) le contexte opérationnel et l'Agenda mondial.

##### a) Performances opérationnelles et réalisation

- **Renforcement des capacités** - La stratégie ne peut être mise en œuvre de manière satisfaisante et durable sans un renforcement des capacités du personnel de la BERD à repérer les opportunités de promotion de l'égalité des genres et à établir un dialogue sur la question du genre avec les clients, dans le cadre des investissements de la Banque et de son dialogue sur les politiques publiques. Le renforcement des capacités individuelles et institutionnelles servira à remédier aux écarts techniques *et* concourra à donner le sentiment à l'ensemble des employés de la Banque que la Stratégie leur appartient et qu'ils en sont responsables – ce qui est indispensable pour atteindre l'objectif d'une prise en compte systématique de la dimension du genre d'ici 2020. L'expérience montre que la gestion des relations avec nos clients, en privilégiant les contacts avec les décideurs clés, est porteuse de durabilité sur le long terme. Cela demande cependant du temps et une présentation solide de la logique économique du projet, ainsi qu'une gestion délicate de l'évolution des mentalités et des pratiques d'entreprise.
- **Écarts de transition relatifs au genre** - En 2013, dans le cadre de l'élaboration de l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes, le Département de l'économie pays et secteurs (EPS) de la BERD a défini des écarts de transition relatifs au genre. L'expérience des deux dernières années a incité l'EPS à entreprendre une étude détaillée des données récentes ou mises à jour pour perfectionner l'analyse de ces écarts. Cette initiative s'est traduite par la prise en compte d'indicateurs supplémentaires, destinés à (i) mieux refléter la manière dont le cadre juridique et les normes sociales influencent l'autonomisation et le pouvoir de décision des femmes, (ii) insister sur les droits politiques des femmes et leur capacité à prendre des décisions dans le domaine du travail et de l'administration publique, et (iii) mettre l'accent sur le nombre de femmes titulaires d'un diplôme d'ingénieur ou ayant suivi une formation technologique<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Pour plus d'informations concernant les écarts liés au genre des personnes, voir l'annexe 2.

- **Extension de la couverture sectorielle** - L'analyse du portefeuille montre que les progrès ont été plus rapides dans certains secteurs que dans d'autres. C'est le cas, par exemple, des secteurs des institutions financières et des infrastructures municipales et environnementales. Cette différence de rythme peut s'expliquer par : i) la plus grande complexité de la prise en compte systématique du concept d'égalité des genres dans certains secteurs, induite par des éléments de type compétitif – comme l'évaluation des avantages pour l'entreprise au niveau des coûts et le repérage de « champions » ayant une bonne compréhension des enjeux économiques de l'égalité des chances, par rapport à ii) l'éventuel effet d'entraînement sur les questions relatives à l'égalité des genres dans les secteurs où il est manifestement nécessaire de remédier au dysfonctionnement du marché (institutions financières), ou des considérations plus larges touchant aux services relevant du secteur public.
- **Innovation des produits** - L'expérience des deux dernières années montre que, pour s'acquitter de son mandat en matière d'égalité des genres, la Banque doit continuer à adapter et à élaborer de nouveaux produits correspondant aux besoins du marché, tout en répondant aux questions relatives au genre qui émergent. L'élaboration d'un programme complet tel que « Women in Business » (femmes entrepreneurs) est un exemple de produit de ce type.
- **Prise de conscience du contexte socioculturel** - Étant donné la diversité de la région dans laquelle la BERD investit, et plus particulièrement le contexte qui prévaut dans les pays où les écarts sont les plus importants, la Banque doit tenir compte des normes sociales et culturelles, ainsi que des institutions, au moment de la conception des projets. Il est en outre indispensable d'accorder une attention particulière à la compréhension et, dans la mesure du possible, à la réduction des multiples inégalités auxquelles les femmes font face, à des degrés divers, dans les différents pays et contextes sociaux.
- **Mobilisation des hommes en faveur de l'égalité des genres** - Il est particulièrement important d'impliquer les hommes lors de la conception des projets pertinents, quand sont abordées certaines opinions ou perceptions stéréotypées concernant les rôles respectifs des hommes et des femmes et les relations entre les deux sexes. Certaines pratiques et certaines conceptions (qui partent du principe que la femme est subordonnée à l'homme) entravent en effet la marche vers une économie de marché performante. La sensibilisation et le renforcement des capacités des décideurs politiques et des chefs d'entreprises de sexe masculin peuvent permettre de démontrer l'importance de l'égalité des genres et de l'égalité des chances. Mobiliser les hommes en faveur de l'égalité des genres permettra en outre à la BERD de soutenir la transformation des normes sociales et économiques qui ont des répercussions négatives considérables sur la vie quotidienne des femmes et des hommes. Ainsi, les normes machistes qui imprègnent certaines sociétés et se traduisent par des discriminations à l'égard des femmes sont également très souvent néfastes pour les hommes, qui finissent par prendre part à toutes sortes d'activités violentes, nocives et à haut risque. Qui plus est - même si, en règle générale, les hommes en tant que groupe ont plus de pouvoir que les femmes -, certains d'entre eux n'en ont pas. Les hommes pauvres et les hommes appartenant à des minorités sont souvent marginalisés, sans accès aux opportunités économiques et aux structures de pouvoir de la société.

- **Données disponibles** - De l'avis général, les données concernant les indicateurs d'égalité des genres sont très insuffisantes au niveau mondial. La Banque se heurte à une série de problèmes dans la définition des écarts entre les sexes en matière de transition et l'élaboration de données de référence guidant ses investissements. L'absence de données solides ventilées en fonction du sexe et du genre, de l'orientation sexuelle, de l'âge, du lieu, etc., complique la négociation du projet, car il faut recourir à des arguments de substitution ou à des approches qui n'ont pas encore été testées par la Banque (comme les données relatives à la perception).

## b) Contexte opérationnel et agenda mondial

- **Environnement propice** - L'absence d'un environnement propice est probablement l'un des plus gros obstacles à l'égalité des genres, quel que soit le pays ou le secteur. La Banque sait par expérience que, si l'accès aux biens est une condition indispensable pour surmonter bon nombre des obstacles structurels et sociaux qui perpétuent les inégalités, certaines barrières ne sont pas près de s'effacer. Pour qu'il y ait égalité entre femmes et hommes, il faut que les institutions, les lois, les politiques publiques et les normes sociales permettent aux femmes de bénéficier des mêmes opportunités que les hommes. Le rapport publié par la BERD sous le titre « Enhancing Women's Voice, Agency and Participation in the Economy » [« Se faire entendre, agir et participer à l'économie : pour une présence renforcée des femmes »] souligne l'importance d'une telle approche dans la région SEMED et en Turquie, si l'on veut que l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes deviennent une réalité. L'expérience de la BERD en Asie centrale montre également qu'une législation et une réglementation du travail discriminatoires envers les femmes limitent l'accès de ces dernières à certains emplois, aggravant les disparités qui existent sur le marché du travail.
- **La BERD et l'agenda mondial** - La BERD apporte sa contribution à l'agenda mondial en faveur de l'égalité des genres de plusieurs manières : par ses investissements et les approches produits spécifiques qu'elle adopte, et dans le cadre du dialogue qu'elle entretient sur les politiques publiques. Aujourd'hui, lorsque la BERD n'exerce pas d'influence directe par le biais de ses investissements, elle est souvent à même de peser indirectement sur les changements et les conditions nécessaires à l'amélioration des performances du marché, tout en se consacrant à certains des défis auxquels sont confrontées les femmes dans le monde. La participation de la Banque à la pré-conférence préparatoire à la Conférence de haut niveau sur l'eau, source de vie (Douchanbé, 2 juin 2015), ainsi qu'au Séminaire organisé conjointement par la BERD et le PNUD sur le genre et les transports durables (Almaty, septembre 2015) sont deux exemples récents illustrant cette démarche.

## 2. Stratégie pour la promotion de l'égalité des genres

La BERD envisage pour ses pays d'opérations un avenir où les femmes et les hommes, quelle que soit leur situation socio-économique, ont les mêmes droits et opportunités pour accéder à un financement et des biens, créer et diriger des entreprises, participer pleinement et effectivement aux prises des décisions affectant leurs existences et bénéficier des services publics et des ressources communes en toute équité et en toute sécurité. La Banque fera la



promotion de l'égalité des chances dans le domaine économique, encourageant l'émergence d'économies de marché efficaces, grâce à des investissements financiers, une coopération technique, des services aux entreprises et un dialogue sur les politiques publiques. Elle adoptera à cet effet trois approches opérationnelles – accès au financement, accès à l'emploi et aux compétences, accès aux services – en ciblant les pays, les régions ou les secteurs où les écarts entre les genres sont les plus importants.

Lutter contre les principales inégalités qui existent entre les hommes et les femmes permettra d'instaurer des économies de marché plus performantes et des sociétés plus inclusives, composantes fondamentales d'une transition durable et équitable. Consciente que l'usage efficace du potentiel et des talents des femmes et des hommes (capital humain et du potentiel économique confondus) de ses pays d'opérations peut se traduire par d'importants avantages sociaux, politiques et économiques, la Banque en fera l'une des clés de son action future en faveur de la transition. Étant donné l'importance que peut avoir l'égalité des genres pour « redynamiser la transition », conformément au but stratégique de la BERD pour la période 2016-2020 – Cadre stratégique et capitalistique (CSC) (BDS15-013) – la Banque entend prendre en compte systématiquement la problématique du genre dans ses opérations d'ici 2020 et s'engage à suivre la réalisation de cet objectif par le biais de son système d'évaluation générale.

## 2.1 Objectifs

La finalité globale de la présente Stratégie est d'accroître l'autonomisation économique des femmes et l'égalité des chances dans les pays d'opérations de la BERD.

Pendant la période couverte par la Stratégie, la Banque mettra l'accent sur trois objectifs spécifiques :

- un meilleur accès au financement et à un appui commercial pour les entreprises dirigées par des femmes,
- un meilleur accès des femmes à l'emploi et aux compétences,
- un meilleur accès aux services.

Pour y parvenir, elle se propose : i) d'augmenter le nombre de projets favorables à l'égalité des genres ; et ii) de promouvoir par le dialogue sur les politiques publiques l'émergence dans ses pays d'opérations d'un environnement propice à une meilleure égalité des chances en matière économique.

Pour être mise en œuvre de manière satisfaisante, cette Stratégie a été conçue afin de s'adapter au modèle économique de la Banque (en adéquation stratégique). Elle fait appel aux approches et aux outils habituels de la BERD (investissements, coopération technique et dialogue sur les politiques publiques) et s'appuie sur une théorie du changement conçue à partir des enseignements tirés de l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes et des avis et conseils des parties prenantes internes et externes de la Banque. Dans l'annexe 3 figurent plus d'informations concernant la théorie du changement de la présente Stratégie. Le cadre de suivi concernant les objectifs de la Stratégie est présenté plus en détail au chapitre 3.

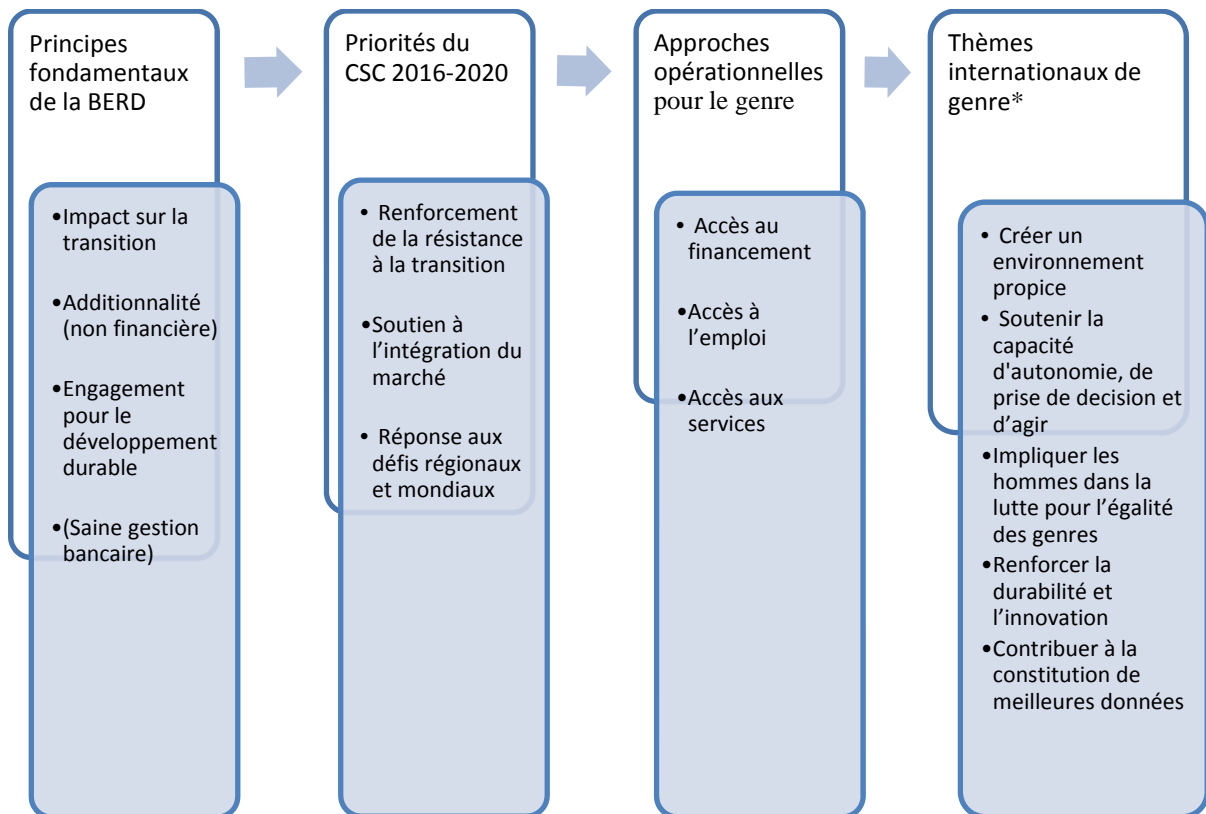
## 2.2 Adéquation stratégique

La promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes est en adéquation avec les principes fondamentaux de la BERD que sont l'impact sur la transition, l'additionnalité et la

durabilité. Ce chapitre porte sur la manière dont la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, dans la perspective d'une égalité des genres plus large, s'accorde avec les grands principes de la Banque et correspond à ses priorités stratégiques pour la période 2016-2020. Enfin, la Banque s'efforcera de promouvoir, avec d'autres, les comportements propices aux thématiques internationales telles que celles qui figurent dans l'Agenda 2030.

Le diagramme 1 (ci-dessous) montre comment la Stratégie, en s'inspirant des principes clés, répond aux priorités de la Banque pour la période à venir, par le biais de trois approches opérationnelles, et, par conséquent, contribue aux thèmes internationaux plus vastes.

Diagramme 1- Adéquation stratégique



\* Sous-ensemble particulier, inclus dans un ensemble beaucoup plus large de thèmes internationaux touchant à l'égalité des genres et regroupant des sujets sur lesquels la Banque estime pouvoir avoir un impact.

### 2.2.1 Impact sur la transition

L'inclusion économique – c'est-à-dire l'ouverture d'opportunités économiques à des catégories sociales qui n'y avaient pas ou peu accès auparavant – fait partie intégrante de la transition. Une personne qui peut espérer réussir est plus encline à s'intégrer dans la population active, à chercher à approfondir ses compétences et son éducation, et à s'engager dans des activités génératrices de croissance économique. L'inclusion permet de pallier les conséquences indésirables de certaines réformes du marché, qui laissent certains groupes marginalisés. Elle renforce par conséquent le soutien dont les réformes économiques et la transition jouissent dans la population.

Fort de ce constat, le Conseil d'administration de la BERD s'est prononcé en juillet 2013 pour l'intégration officielle de l'inclusion économique (BDS13-155) dans l'évaluation des défis de transition au niveau des pays et de l'impact des projets sur la transition. L'EPS s'efforce depuis de quantifier la capacité des institutions économiques, marchés, cadres juridiques, politiques du travail (et leur application), ainsi que des systèmes de santé et d'enseignement, à mettre les opportunités économiques à la portée des femmes comme des hommes, sans discrimination de genre<sup>11</sup>. Les évaluations des écarts entre les genres qui en résultent, réalisées selon l'approche de l'évaluation des défis de la transition (ATC) de la Banque, permettent de repérer les projets qui soit devraient permettre, en l'état, de réduire les écarts, soit pourraient être améliorés dans ce sens.

La méthodologie de l'inclusion permet donc à la Banque d'intégrer dans le processus normal de sélection des projets en fonction de l'impact sur la transition (IT), une évaluation des améliorations tangibles des perspectives économiques des femmes susceptibles d'être engendrées par ses investissements. Les projets pour lesquels de telles améliorations peuvent être attestées et mesurées bénéficient d'une majoration de leur note globale d'impact sur la transition (par rapport aux données de départ), ainsi que d'une analyse de risque ex ante. Des indices de référence sont élaborés pour mesurer et suivre cet impact sur l'égalité des genres, conformément au Système de suivi de l'impact sur la transition de la Banque. La Banque dispose ainsi d'un cadre qui l'incite à repérer l'impact potentiel de ses projets sur l'égalité des genres et à l'optimiser en partenariat avec les clients intéressés.

L'analyse des écarts liés au genre,<sup>12</sup> réalisée en 2013 pour l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes, portait sur sept domaines structurels : le cadre juridique et social, la santé, la politique du travail, les pratiques dans le monde du travail, l'emploi, l'entrepreneuriat et l'accès au financement. Des écarts concernant « les femmes et l'entreprise » ont également été créés en 2014, afin d'évaluer les obstacles auxquels étaient confrontées les femmes chefs d'entreprise en termes d'accès au financement, de création et de développement d'entreprise et, plus généralement, dans le cadre de l'activité économique.

Soucieux de tirer profit des enseignements de l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes, l'EPS a commandé un rapport d'expert<sup>13</sup> et entrepris une étude détaillée des données récentes ou mises à jour, en partenariat avec l'équipe chargée de la question du genre (équipe Genre) et le Département de l'environnement et du développement durable. Cette initiative s'est traduite par la prise en compte d'indicateurs supplémentaires, destinés à (i) mieux refléter la manière dont le cadre juridique et les normes sociales influencent l'autonomisation et le pouvoir de décision des femmes, (ii) insister sur les droits politiques, économiques et sociaux des femmes et leur capacité à prendre pleinement et effectivement des décisions dans le domaine du travail et de l'administration, et (iii) mettre l'accent sur le nombre de femmes

---

<sup>11</sup> Les écarts de référence entre genres mettent l'accent sur les disparités économiques entre hommes et femmes. Ils mesurent donc les différences d'opportunités entre les uns et les autres, et non le niveau d'opportunités dans un pays ou un secteur. Lorsque les hommes et les femmes sont confrontés les uns comme les autres à une absence de perspectives, il n'y a pas d'écart entre les genres, même si les écarts peuvent être considérables en termes de transition ou de développement. Ainsi, un écart faible en matière d'accès au financement ne veut pas nécessairement dire que les femmes peuvent facilement disposer de moyens de financement, mais simplement qu'elles ne sont pas beaucoup plus mal loties que les hommes. Il convient de noter que, lorsque la parité est élevée (et donc que l'écart entre les genres est faible) concernant un aspect particulier, mais que le défi de la transition se pose dans les mêmes termes pour les hommes et femmes, la Banque se doit en tout état de cause de relever celui-ci.

<sup>12</sup> Les écarts liés au genre sont destinés à montrer le chemin à parcourir pour parvenir à un « état final » souhaité – en l'occurrence l'égalité des chances en matière économique, pour les femmes comme pour les hommes. Pour chacun des sept domaines considérés, l'ampleur de l'écart évalué qui va de « négligeable » à « important », traduit la différence entre l'état actuel des institutions et des marchés par rapport à l'état idéal d'égalité des chances économiques entre hommes et femmes. Les variables qui définissent ces écarts visent à caractériser aussi bien les institutions en place que les résultats du marché et ont été choisies en fonction de travaux de recherche existants, de leur pertinence pour l'action de la Banque sur la question du genre, des connaissances relatives aux pays, de la disponibilité de données couvrant tous les pays d'opérations de la BERD ou presque, et de la possibilité de mettre régulièrement ces données à jour.

<sup>13</sup> Francavilla, Francesca, *Exploring Additional Dimensions to EBRD's Gender Inclusion Gap Assessments*. 2015.

titulaires d'un diplôme d'ingénieur ou ayant suivi une formation technologique. Les écarts liés au genre figurent en annexe 2, sous forme actualisée.

Cette étude portait également sur le développement d'écarts liés au genre pour les infrastructures et l'accès aux services municipaux, afin de mettre en lumière les différents rôles des femmes et des hommes du côté de la demande et du côté de l'offre. Étant donné le manque de données et les problèmes rencontrés dans l'évaluation de la contribution du projet aux résultats, ainsi que la faible couverture des pays dans l'ensemble des régions d'opérations de la Banque, il reste encore beaucoup à faire sur les écarts liés au genre. Ce sera un processus progressif, qui nécessitera d'ajouter et de mettre à jour certains indicateurs, à mesure que les données disponibles se feront plus nombreuses.

D'importantes variations d'écarts sont à noter dans les domaines institutionnels et relatifs aux marchés. Dans le domaine institutionnel (cadre juridique et normes sociales, services de santé, éducation et formation, politique du travail), les écarts liés au genre vont de « négligeable » à « modéré » dans presque tous les pays d'opérations de la Banque, sauf en Égypte et en Jordanie, où l'écart est « important » concernant le cadre juridique et les normes sociales, et au Maroc, où il l'est également, mais pour les services de santé, l'éducation et la formation. Seules la Pologne et la Serbie affichent des écarts faibles dans les quatre catégories. Les écarts liés au genre sont « importants » ou « modérés » dans la plupart des pays pour ce qui est du marché (accès au financement, emploi et entreprises, pratiques dans le travail). C'est particulièrement vrai en Azerbaïdjan, en Égypte, en Jordanie, au Maroc, au Tadjikistan et en Turquie, où les écarts sont importants dans les trois domaines relevant du marché.

En outre, les écarts liés au genre se conjuguent avec d'autres obstacles à l'inclusion économique. Parmi ces obstacles, citons le chômage des jeunes, ou encore les difficultés d'accès à l'emploi que rencontrent les habitants des zones rurales et économiquement moins développées, par rapport aux habitants des zones urbaines, plus développées, y compris au sein d'un même pays. Pour prendre un exemple : les femmes contribuent massivement à l'économie rurale dans tous les pays d'opérations de la BERD, mais leurs triples responsabilités (dans les sphères productives, reproductives et sociales) font que, par rapport aux hommes, il est souvent plus difficile pour elles de profiter des nouvelles perspectives économiques. Si, de manière générale, les jeunes qui arrivent sur le marché du travail se trouvent confrontés à d'importants obstacles dans une grande partie de la région d'opérations de la BERD, force est de constater que les jeunes femmes risquent beaucoup plus que les jeunes hommes de se retrouver a) sans emploi, b) d'avoir des difficultés à obtenir un prêt ou à ouvrir un compte en banque, c) d'être moins bien payées pour un travail de valeur égale<sup>14</sup>, et d) d'être confrontées à des discriminations économiques et sociales en raison de leur sexe.

### **2.2.1.1 Considérations géographiques**

La présente Stratégie s'applique certes à tous les pays d'opérations de la BERD, mais elle concerne en priorité ceux où les écarts sont les plus importants. La Banque cherchera en outre à intervenir là où l'écart au niveau du pays n'est pas nécessairement considérable, mais où la

---

<sup>14</sup> L'écart des rémunérations entre les genres a généralement tendance à s'accroître avec l'âge. Cela est souvent dû aux interruptions de carrière qui marquent la vie professionnelle de nombreuses femmes, lors de la venue d'un enfant, et qui peuvent se traduire par un arrêt total d'activité ou par un passage à l'emploi à temps partiel, ou à la tendance qu'ont beaucoup de femmes à quitter le secteur privé pour le secteur public, où les salaires sont plus faibles, mais où il leur est plus facile de concilier vie familiale et vie professionnelle. Cet écart existe cependant dès l'entrée dans le monde du travail. En outre, on observe dans certains pays, comme en Bulgarie, en Croatie ou en Lituanie, des courbes de rémunérations selon l'âge qui diffèrent de ce schéma général (l'écart de rémunération n'augmente pas autant qu'ailleurs, voire a tendance à se combler). Eurostat Statistics Explained. (2015). *Gender Pay Gap Statistics*. Disponible à l'adresse suivante : [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

réduction dudit écart au sein d'une entreprise ou d'un secteur donné apparaît comme ayant une valeur d'exemple significative (notamment dans un secteur d'emploi non conventionnel ou marqué par un fort sexisme).

La Banque a conscience que le problème ne se pose pas partout de la même façon et avec la même acuité et qu'il peut varier selon le lieu ou la population (en milieu urbain ou en milieu rural) ou l'étape de transition atteinte. Les nuances des différentes approches seront définies dans le cadre des stratégies par pays de la Banque.

La Banque devra en outre répondre aux tendances et aux risques qui pourraient se manifester (en raison, par exemple, de l'instabilité géopolitique, de conflits, de crises économiques et bancaires, de flux migratoires, d'une instabilité politique ou d'une situation d'insécurité, des grandes tendances démographiques ou d'un éventuel retour en arrière sur la voie de la transition).

### 2.2.2 Additionnalité (non financière)

L'impact sur la transition évalue l'effet d'un projet sur l'économie ou sur la société et exige en conséquence une certaine échelle et la capacité d'induire un « impact systémique ». En outre, la Banque, par son engagement, peut avoir un impact sur la conception et la mise en œuvre des projets qu'elle finance, ainsi que sur les compétences, les pratiques et les critères de ses clients, au niveau desquels la Banque peut faire une différence cruciale par rapport à ce que produiraient d'autres sources de financement (« additionnalité » non financière). La Banque reconnaît qu'elle a la capacité d'exercer une influence importante en matière de promotion de l'égalité des genres, dite « additionnalité transformative en matière de genre », au niveau de la gouvernance des entreprises, de la conception de projets, des normes déontologiques et de l'innovation – influence qui, par sa nature, peut entraîner des changements au sein de l'entreprise et une amélioration de la manière dont sont conduites les affaires. La résilience en est renforcée, ainsi que la probabilité de parvenir à une transition durable. Étant donné l'impact que cela peut avoir en matière de promotion des buts relevant de l'égalité des genres, il s'agit là d'une importante facette de l'engagement de la Banque, y compris en l'absence de véritable « impact systémique » ou lorsque celui-ci est difficile à démontrer. Avec le temps, les entreprises devenues ainsi « modèles » devraient faire école et influencer plus largement le débat dans leur secteur d'activité et dans la société.

À titre d'exemple, l'additionnalité peut s'exprimer sous la forme de la coopération de la Banque avec les prestataires du secteur des services publics exigeant une évaluation systématique de la dimension du genre<sup>15</sup> dans le cadre d'Études de faisabilité financées par des donateurs, afin de permettre une conception mieux informée ; de l'obligation pour tous les Plans de participation des parties prenantes, d'intégrer la dimension du genre<sup>16</sup>, pour une réalisation mieux informée ; et de Plans de développement d'entreprise répondant aux besoins des hommes et des femmes, pour une plus grande durabilité.

### 2.2.3 Engagement en faveur du développement durable

Conformément à la Politique environnementale et sociale (PES) 2014, la Banque traite la question des inégalités de genres dans le cadre de l'évaluation des projets, en veillant à ce que ces derniers n'aient pas un impact social et/ou environnemental disproportionné sur les hommes ou sur les femmes. L'exigence de performance 2 (Conditions d'emploi et de travail)

---

<sup>15</sup> Une évaluation ou une analyse relative au genre peut être réalisée par le biais de différentes méthodologies et approches, mais l'objectif final reste toutefois la collecte et l'étude systématiques des informations concernant les différences et les relations sociales entre les genres, pour identifier, comprendre et réduire les éventuelles inégalités fondées sur le genre des personnes.

<sup>16</sup> En veillant à ce que les femmes et les hommes aient un accès égal à l'information et à ce que les projets tiennent compte des besoins spécifiques des femmes en termes de participation effective.

visent notamment à atténuer toutes les formes de discrimination, conformément aux Conventions 100<sup>17</sup> et 111<sup>18</sup> de l'OIT.

### 2.3 Dialogue sur les politiques publiques

Conformément à son nouvel ensemble de lignes de conduite, la Banque souhaite créer un dialogue allant au-delà du niveau de la transaction avec les clients et les partenaires, pour contribuer à l'émergence d'un environnement propice à l'égalité des genres dans ses pays d'opérations<sup>19</sup>. Le dialogue sur les politiques publiques se déroulera selon des modalités propres à chaque pays, en fonction des priorités spécifiques définies au préalable et formulées dans chacune des stratégies par pays, au fur et à mesure de leur élaboration. Les contacts en cours seront coordonnés au niveau de toutes les parties prenantes internes de la Banque, dans un souci de cohérence de la démarche et d'attribution des moyens nécessaires, y compris du soutien technique de l'équipe Genre. Dans son dialogue sur les politiques publiques concernant la promotion de l'égalité des genres, la Banque procédera de trois manières :

- **Plaidoyer en faveur des réformes** – lorsque la Banque peut promouvoir des réformes dans des domaines où la législation entrave l'accès des femmes à l'emploi, au financement et/ou aux services et où une modification de cette législation permettrait à des femmes de bénéficier des investissements de la Banque. La Banque peut agir seule, mais elle le fera plus probablement en partenariat avec ses clients (suite à un investissement actif), d'autres IFI ou des organismes des Nations Unies. Elle peut à cet égard analyser les répercussions négatives des mesures d'austérité sur les femmes, en proposant des solutions permettant de les atténuer ; promouvoir des politiques commerciales dénuées de conséquences néfastes frappant surtout les femmes ; et encourager les bonnes pratiques dans le travail – autant d'objectifs importants d'une politique macroéconomique.
- **Conseil en matière de politiques publiques** – lorsque la Banque est invitée à jouer un rôle de conseil dans des domaines où les femmes n'ont pas librement accès à l'emploi, au financement et/ou aux services. Dans ce cas, la Banque pourra probablement conseiller utilement ses interlocuteurs grâce à l'expérience acquise et aux recherches menées. Selon le thème, elle interviendra vraisemblablement en collaboration avec l'OIT, ONU Femmes ou divers IFI et donateurs bilatéraux.
- **Renforcement des capacités** – Ce type d'action pourra se faire de diverses manières, notamment (i) en favorisant les visites croisées entre organismes nationaux et régionaux, clients et associations professionnelles ; (ii) en organisant des formations à l'intention du personnel judiciaire et des juristes (proposées par l'équipe de la BERD chargée de la transition juridique), des associations professionnelles et des syndicats. La Banque pourra parfois agir seule, mais elle interviendra le plus souvent en partenariat avec d'autres IFI travaillant sur les mêmes questions, ainsi qu'avec des donateurs bilatéraux et des organismes des Nations Unies ayant déjà mis en place des programmes sur ces thèmes.

Lorsque l'environnement ne se prête pas au changement, la Banque s'efforcera d'ouvrir des discussions avec les partenaires pertinents, afin d'aider à préparer un cadre propice à d'éventuelles futures réformes. Cette approche du dialogue sur les politiques publiques sera également adaptée en fonction de l'évolution du contexte dans lequel opère la Banque, afin de relever les nouveaux défis mondiaux (changement climatique, migrations, conflits, etc.).

<sup>17</sup> C100 - Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n°100) (entrée en vigueur : 23 mai 1953)

<sup>18</sup> C111 - Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n°111) (entrée en vigueur : 15 juin 1960)

<sup>19</sup> Vous trouverez de plus amples informations concernant le dialogue sur les politiques publiques suscité par les investissements au chapitre 2.4.

L'étude de cas proposée (1) donne un certain nombre d'exemples de dialogue avec les pouvoirs publics sur la promotion de l'égalité des genres.

---

*Étude de cas 1 – Dialogue sur les politiques publiques concernant la promotion de l'égalité des genres*

**Soutien à l'—entrepreneuriat féminin au Tadjikistan.** Confronté à une importante émigration de sa population masculine, le Tadjikistan est un pays où les femmes chefs d'entreprise jouent un rôle majeur. Elles se heurtent pourtant à de nombreux problèmes dans la conduite de leurs affaires. Depuis 2014, la BERD est en relation avec le gouvernement du Tadjikistan et diverses associations de femmes cheffes d'entreprise, dans le cadre d'un processus de plaidoyer et de dialogue visant à identifier les besoins de ces dernières et à débattre des initiatives à mettre en place pour les aider. Suite à la tenue à Douchanbé, en 2014, d'une rencontre consacrée aux femmes d'affaires d'Asie centrale, un groupe de travail chargé d'apporter un soutien aux femmes cheffes d'entreprise du Tadjikistan, piloté par la Commission gouvernementale des investissements, a vu le jour. Ce groupe de travail rassemble des représentants du secteur privé, de l'État et de la communauté des donateurs, et fait office de forum de discussion sur les politiques publiques et les réformes nécessaires pour soutenir l'—entrepreneuriat féminin. La BERD apporte son assistance technique à la mise en place du secrétariat de ce groupe de travail, via TaiwanBusiness – le fonds de CT de la BERD dépendant de son programme de services de conseil en matière de genres.

**Briser les barrières qui s'opposent à la présence des femmes dans la population active de la République kirghize.** La proportion des femmes qui travaillent en République kirghize est faible (52 %, contre 77 % pour les hommes). Plusieurs facteurs expliquent cette situation, notamment la discrimination liée au genre inscrite dans la législation du travail, qui dresse entre autres une longue liste très datée d'emplois et de tâches que les femmes ne sont pas autorisées à exercer (couper des arbres, travailler sous terre, tous les métiers du bois, du verre, du cuir, etc.). La Banque a récemment achevé une étude destinée à identifier les restrictions juridiques existantes, afin d'engager un dialogue avec le gouvernement en vue d'une modification d'une telle législation. Pour souligner l'intérêt économique d'une telle réforme législative, les auteurs de cette étude ont également évalué les coûts des lois en place et estimé que le PIB progresserait de 0,4 % par an si l'écart lié au genre en matière d'accès au travail disparaissait. Cette étude a été financée grâce à TaiwanBusiness – le fonds de CT de la BERD dépendant de son programme de services de conseil en matière de genres.

**Relever le défi que posent les normes sociales et les obstacles empêchant les femmes de participer pleinement à l'économie dans la région SEMED et en Turquie.** Les pays de la région SEMED et la Turquie affichent des taux de participation des femmes à l'économie parmi les plus bas du monde, malgré des niveaux d'éducation élevés. La BERD a entrepris en 2014 des recherches destinées à mettre en évidence le rôle joué par les normes socioculturels et les cadres juridiques pluriels dans le manque d'autonomisation des femmes de la région et dans leur faible participation à l'économie et à la société. Les recommandations qui seront formulées à l'issue de ces travaux de recherche serviront à étayer le dialogue mené par la BERD, dans le cadre de ses investissements, par rapport aux politiques publiques de la région. Cette étude a été financée par le Fonds spécial des actionnaires de la BERD.

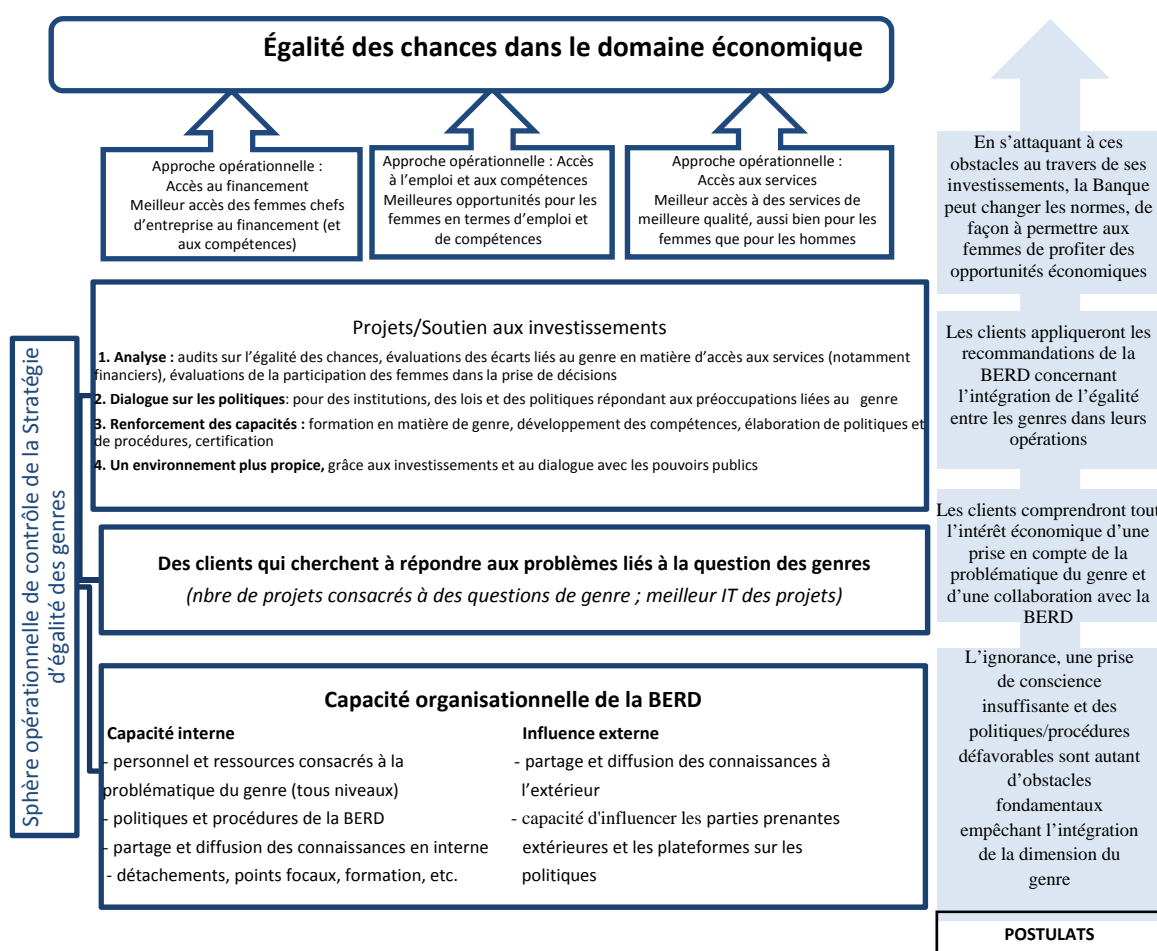
---

## 2.4 Approche opérationnelle

Dans sa réponse opérationnelle, la Banque mettra l'accent sur trois approches ou « accès » clés : (i) l'accès au financement et à l'entrepreneuriat, (ii) l'accès à l'emploi et aux compétences et (iii) l'accès aux services. Ces trois approches recouvrent les activités opérationnelles fondamentales de la BERD les plus susceptibles de se prêter à la promotion de l'égalité des genres. Cette section est consacrée à **la logique économique**, à la **réponse** envisagée et au **dialogue possible sur les politiques publiques** concernant les opérations relevant de chaque « accès ».

Le diagramme suivant illustre la théorie du changement prévue par la BERD, selon laquelle l'approche opérationnelle de la Banque lui permettra d'œuvrer pour une plus grande égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine économique.

Diagramme 2 – La théorie du changement



Le succès de la présente Stratégie repose en grande partie sur la bonne mise en œuvre de cette théorie du changement, qui suppose que les principaux enseignements tirés de l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes soient pris en compte sur toute la durée de la période d'application. Ces éléments permettront de meilleures performances opérationnelles et une meilleure exécution, tout en mettant en place des mesures propices à l'amélioration de l'environnement dans lequel la Banque intervient. Parmi ces éléments figurent :

- le renforcement des capacités ;



- l'extension de la couverture sectorielle et l'identification de nouveaux « points d'entrée » en matière de genre ;
- l'approfondissement de l'analyse des écarts liés au genre de la Banque ;
- l'amélioration de la collecte de données.

Pour plus de précisions sur ce qui précède, voir l'annexe 3. Cette annexe expose également la prise en compte, dans le cycle d'investissement de la Banque, des éléments relatifs à la problématique du genre des approches opérationnelles.

#### 2.4.1 L'accès au financement, et notamment l'aide à l'entrepreneuriat

Les entreprises dirigées par des femmes<sup>20</sup> occupent une place de plus en plus importante dans le monde et contribuent à l'économie. Pourtant, dans leur majorité, elles n'ont pas accès au financement dont elles auraient besoin pour exercer correctement leurs activités. L'écart lié au genre en matière de crédit est estimé, au niveau mondial, à quelque 285 milliards de dollars EU<sup>ix</sup>, et plus de 70 % des PME dirigées par des femmes, quelle que soit la région, seraient insuffisamment financées, voire manqueraient totalement des financements nécessaires.<sup>x</sup>

Les écarts liés en termes de genre en matière d'accès au financement varient selon les pays d'opérations. Ils sont particulièrement importants dans les pays de la région SEMED, en Turquie, dans certaines parties de l'Ouest des Balkans et en Asie centrale. Ces écarts sont la conséquence de facteurs multiples. Les entreprises dirigées par des femmes ont tendance à être plus petites que celles qui sont dirigées par des hommes. Elles se concentrent dans des secteurs où la valeur ajoutée est moindre et les besoins en capitaux plus faibles<sup>xi</sup>. Cette situation pourrait être la conséquence d'un accès au financement limité. Elle pourrait aussi s'expliquer par le fait que les femmes ont tendance à choisir certains secteurs parce qu'ils se concilient plus facilement avec des responsabilités familiales dont elles sont les dépositaires de manière disproportionnée. Elles doivent, plus que les hommes, s'occuper de leurs proches, ce qui limite leur indépendance financière et les empêche de réaliser pleinement leur potentiel économique<sup>xii</sup>. Cette situation pourrait également être due au fait que les femmes ont moins l'occasion de développer leur expérience en matière de gestion<sup>xiii</sup>. Quelle que soit la raison, les entreprises dirigées par des femmes sont telles qu'elles paraissent moins attractives aux yeux des banques qui les considèrent souvent comme plus risquées. Certains facteurs sociaux jouent également un rôle dans l'accès limité des femmes au financement. Des lois discriminatoires, ignorant la problématique du genre ou sexistes, peuvent restreindre la capacité des femmes à accumuler des biens et à utiliser des instruments de garantie. Certains stéréotypes sociaux sur l'entrepreneuriat féminin, véhiculés aussi bien par les hommes que par les femmes, peuvent influencer la demande des femmes vis-à-vis des banques et la réponse de ces dernières lorsqu'une femme sollicite un prêt.

**Intérêt économique :** Il existe un intérêt économique évident à éliminer les obstacles structurels auxquels se heurtent les femmes en matière d'accès au financement dans les pays où les écarts liés au genre dans ce domaine sont les plus importants. La réduction des écarts liés au genre en matière d'accès au financement et le soutien aux femmes cheffes d'entreprise non seulement permettront aux femmes d'acquérir davantage d'indépendance financière et d'autonomie, mais auront un effet revitalisant pour l'économie et redynamisant pour la transition. Les études montrent que la disparition de l'écart lié au genre en matière de crédit

<sup>20</sup> Sont considérées comme des entreprises dirigées par des femmes dans le cadre des programmes WIB de la BERD les personnes physiques ou morales : (i) pour lesquelles la responsabilité globale de la gestion des opérations est exercée par une ou des femme(s) ; ou (ii) pour lesquelles la responsabilité globale de la gestion des opérations est exercée par une ou des femme(s) et où une ou des femmes(s) détiennent en outre la totalité ou une partie du capital.

d'ici 2020, ne serait-ce que dans 15 pays, se traduirait par une hausse des revenus par individu de 12 % en moyenne à l'horizon 2030<sup>xiv</sup>. Soutenir les femmes cheffes d'entreprise, c'est soutenir l'économie, grâce à :

- *La création d'emplois* : Comme le secteur des PME en général, les entreprises dirigées par des femmes sont très créatrices d'emplois. On estime que 48 millions de femmes cheffes d'entreprise et 64 millions de femmes propriétaires d'entreprises emploient actuellement au moins une personne<sup>xv</sup>.
- *Une plus grande présence des femmes dans la population active* : Les gains de PIB engendrés par la réduction des écarts liés au genre sur le marché du travail sont estimés à au moins 10 % dans les pays de l'OCDE (10 % pour les États-Unis ou 11 % pour l'Allemagne, par exemple, si les écarts disparaissent dans les 15 prochaines années). L'impact serait encore plus considérable dans les économies émergentes<sup>xvi</sup>.
- *Une meilleure productivité* : Un soutien adapté aux entreprises dirigées par des femmes, en favorisant l'accès au financement et à des services de conseil de qualité, peut permettre d'améliorer la productivité, en déplaçant les femmes d'emplois peu qualifiés et à faible rentabilité vers des secteurs à forte valeur ajoutée. L'accès à un mode de financement approprié peut permettre aux entreprises dirigées par des femmes de se développer et d'investir dans des secteurs à forte intensité de capitaux (par opposition au secteur des services à forte intensité de main-d'œuvre, où nombre d'entre elles travaillent aujourd'hui<sup>xvii</sup>) et ainsi faire passer les femmes d'emplois à forte intensité de main-d'œuvre et à faible productivité vers des emplois à forte intensité de capital, où la valeur ajoutée est meilleure<sup>21</sup>.

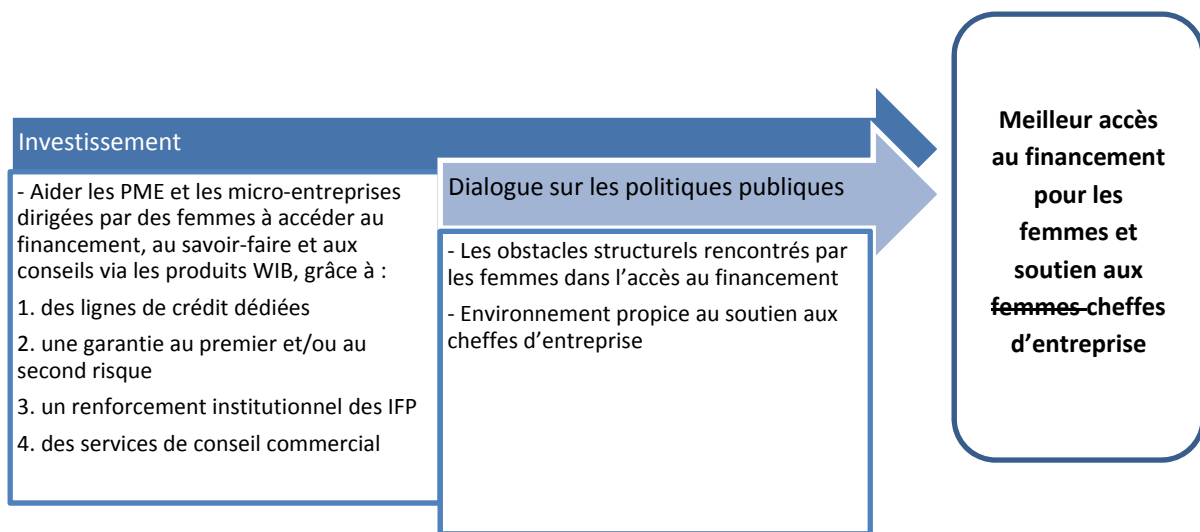
**Réponse** : La Banque contribuera à combler l'écart lié au genre en matière de crédit en cherchant à apporter une solution à un certain nombre de problèmes structurels que rencontrent les entreprises dirigées par des femmes dans l'accès au financement et dans le fonctionnement de leurs affaires. Elle le fera par des investissements et par un dialogue sur les politiques publiques fondé sur le modèle élaboré au titre des programmes WIB d'aide aux PME dirigées par des femmes<sup>22</sup>, destinés à leur permettre d'accéder au financement, au savoir-faire et aux conseils. La Banque répondra à la nécessité de favoriser un accès égal de toutes les entreprises à un financement et à un soutien, par des investissements et par un dialogue sur les politiques publiques, comme l'illustre le diagramme 3 ci-dessous.

---

<sup>21</sup> Améliorer la productivité des femmes en leur permettant de réaliser tout leur potentiel productif au sein de l'économie, en les y aidant et en leur donnant la possibilité de passer librement de secteurs et d'emplois peu productifs, peu qualifiés et faiblement rémunérés vers des secteurs et emplois à forte productivité, qualifiés et bien rémunérés (Crebo-Rediker, et al., 2015, Women in the Economy: Global Growth Generators. City Global Perspectives and Solutions). C'est par exemple la vocation des programmes WIB de la BERD, qui visent à soutenir les entreprises dirigées par des femmes en leur proposant les produits financiers et l'accès au financement et aux services de conseil économique dont elles ont besoin.

<sup>22</sup> Selon la définition de l'Union européenne, une PME est une entreprise employant moins de 250 salariés et affichant soit un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros, soit un bilan total n'excédant pas 43 millions d'euros. Dans certaines régions (l'Ouest des Balkans ou l'Asie centrale, par exemple), la Banque pourrait étendre son soutien aux MPME.

Diagramme 3 - Accès au financement, et notamment aide à l'entrepreneuriat : Approche opérationnelle



### Investissement

La Banque s'efforcera, par ses investissements, d'avoir un impact sur la transition et de satisfaire au principe d'additionnalité, en ayant recours aux outils suivants :

- **Produits WIB.** Pendant la période d'application de la Stratégie, ces produits constitueront l'instrument utilisé par la Banque pour participer à la réduction des écarts liés au genre, dans la mesure où ils constituent une réponse globale aux obstacles que les PME dirigées par des femmes rencontrent, aussi bien du côté de la demande que du côté de l'offre, en matière d'accès au financement et dans la marche de leurs affaires. Cette réponse comporte quatre volets essentiels : i) un financement WIB via des lignes de crédit dédiées, (ii) une couverture des pertes au premier et/ou deuxième risque, destinée à encourager les institutions financières partenaires (IFP) à prêter à ce segment, (iii) un soutien technique aux IFP, pour les aider à adapter leurs produits et leurs mécanismes afin de répondre aux besoins des PME dirigées par des femmes, et (iv) des services de conseil directement proposés aux PME dirigées par des femmes, pour leur permettre de renforcer leur capacité à gérer et à développer leurs activités – via l'équipe de Soutien aux petites entreprises (SPE). La Banque s'inspirera de l'expérience des programmes WIB en cours, en procédant à des adaptations intégrant les enseignements tirés des WIB de « première génération », en ce qui concerne plus particulièrement l'impact sur l'accès au financement des femmes cheffes d'entreprise qui en étaient privées, en totalité ou partiellement, par un meilleur accès aux conseils et à la formation en matière de gestion d'entreprise. Elle s'efforcera en outre de renforcer la capacité des IFP à mieux cibler ce segment du marché. Cette démarche sera particulièrement pertinente dans le cadre de l'extension du modèle à des secteurs où existent des écarts en matière d'accès au financement allant de « modérés » à « importants » et où les conditions du marché autorisent son adoption. La région SEMED pourrait en bénéficier en premier lieu, l'idée étant également de mettre l'accent sur les PME dirigées par des femmes situées en dehors des grandes métropoles, en privilégiant de façon croissante les implantations périurbaines, régionales et rurales. Le soutien technique sera également renforcé, le

cas échéant, afin de fournir à nos clientes des informations plus abouties et plus complètes sur les produits, ainsi que sur les droits que leur garantit la législation, notamment dans la mesure où ceux-ci affectent leur situation financière. De même, le renforcement des capacités s'étendra également aux IFP, afin de favoriser une meilleure compréhension des obstacles en matière d'accès au financement qui résultent des cadres juridiques, en particulier concernant les droits en matière de succession et leur application dans un pays donné.

- **Autres produits financiers prenant en compte la dimension du genre.** Dans les pays où existent des écarts liés au genre en matière d'accès au financement et d'entrepreneuriat, mais où la conjoncture du marché ne se prête pas à la mise en œuvre d'initiatives WIB, la Banque s'efforcera d'adapter ses outils et produits WIB pour répondre aux besoins des hommes et des femmes, notamment dans les zones rurales en encourageant le prêt aux PME, l'épargne et les assurances – en particulier dans les agro-industries, et pour faire face aux nouveaux risques, tel que le changement climatique. La BERD s'efforcera en outre de saisir les occasions qui se présenteront à elle pour mieux intégrer la dimension de l'égalité des genres dans ses autres produits financiers, en veillant au respect du principe de l'additionnalité, voire en favorisant l'innovation sur le marché. Citons par exemple les dispositifs de financement pour l'efficacité énergétique de l'habitat de la BERD, destinés à améliorer l'accès au financement des équipements et travaux destinés à renforcer l'efficacité énergétique et à l'électroménager. Dans ce genre de cas, il faut commencer, pour promouvoir l'égalité des genres, par mieux comprendre les facteurs relatifs à l'offre et à la demande qui jouent sur l'accès des ménages au financement, pour adapter en conséquence les différentes approches aussi bien de l'offre que de la demande. En se fondant sur les leçons tirées de la mise en œuvre des WIB et sur les autres données pertinentes concernant le marché, la Banque se livrera à un travail d'analyse, afin de procéder à un « réglage de précision » des produits financiers existants et/ou d'en élaborer de nouveaux, dans le souci de surmonter un plus grand nombre d'obstacles rencontrés par les femmes lorsqu'elles ont besoin d'un financement.
- **Services de conseil professionnels destinés à aider les PME dirigées par des femmes à se développer.** Dans le cadre de la présente Stratégie et avec la volonté de soutenir l'Initiative pour les petites entreprises, la Banque continuera de fournir des services de conseil sous la forme de SPE aux PME dirigées par des femmes, afin d'augmenter la proportion d'entreprises de ce type susceptibles d'avoir directement accès aux prêts de la BERD sur le moyen terme. La Banque contribuera, dans le cadre du SPE, au renforcement des compétences et des capacités financières des femmes cheffes d'entreprises, en leur fournissant des informations de base sur les aspects juridiques et administratifs des démarches susceptibles de leur permettre d'accéder au financement. Ce type d'activités peut également s'effectuer en parallèle ou dans le cadre des actions menées par l'équipe chargée de la transition juridique.

### *Dialogue sur les politiques publiques*

Soucieuse de mettre un terme aux restrictions imposées par les politiques publiques ou par la réglementation qui contribuent à l'existence d'écarts liés au genre en matière d'accès au financement et à l'entrepreneuriat, la Banque favorisera les actions de plaidoyer et le dialogue sur les politiques publiques. Elle le fera dans le cadre des programmes WIB et d'autres investissements concernés. Elle favorisera les initiatives ponctuelles de dialogue sur des aspects du climat de l'investissement spécifiquement liés à la dimension du genre, dans le contexte d'une réforme plus large du secteur financier de pays où les investissements

pertinents n'ont pas encore été faits, mais où la Banque souhaite s'engager. La Banque dispose peut-être de moyens limités, au sein du secteur financier et plus particulièrement des programmes WIB, mais elle s'est dotée d'un ensemble de données exceptionnelles, qu'elle continue d'enrichir. Elle est la seule IFI de la région à proposer une approche globale de l'accès au financement, prenant en compte aussi bien la demande que l'offre. Elle cherchera donc à tirer parti de cette position privilégiée pour promouvoir le dialogue sur les politiques publiques.

Les thèmes prioritaires de ce dialogue en faveur de « l'accès » pendant la période d'application de la Stratégie seront déterminés par la réserve de projets d'investissement de la Banque et les stratégies afférentes. Les sujets suivants devraient notamment être abordés :

- **Les obstacles structurels empêchant les femmes d'avoir accès au financement dans les pays d'opérations de la BERD.** La Banque construira son dialogue avec les autorités sur les connaissances acquises dans le cadre des programmes WIB. Les évaluations initiales réalisées en début de mise en œuvre des WIB mettent en évidence des goulets d'étranglement et des obstacles structurels fondamentaux, auxquels se heurtent les entreprises dirigées par des femmes pour bénéficier de financements sur tel ou tel marché. La Banque mènera avec les autorités et les opérateurs sectoriels un dialogue à partir des constatations pertinentes faites lors des évaluations initiales et des diverses études réalisées. Le dialogue mené sur les politiques publiques tiendra compte des réformes juridiques nécessaires pour régler les problèmes de garantie rencontrés par les femmes, ainsi que d'autres aspects déterminant l'accès de ces dernières au financement, clairement identifiés dans les analyses initiales.
- **La mise en place d'un environnement propice, permettant de soutenir les femmes cheffes d'entreprise.** Le climat de l'investissement a des conséquences différentes sur les entreprises, selon qu'elles sont dirigées par des hommes ou des femmes, du fait des différences qui existent entre les entreprises elles-mêmes (en termes de taille, de secteur d'activité, etc.). La bureaucratie et les formalités administratives peuvent par exemple s'avérer plus handicapantes pour une entreprise dirigée par une femme, souvent plus petite et dont l'aptitude à naviguer à travers un système complexe peut par conséquent être plus limitée. Un certain nombre d'études indiquent que la corruption, par exemple, touche davantage les femmes d'affaires, qui sont plus fréquemment sollicitées et pressées de verser des dessous-de-table que leurs homologues masculins. Au cours de la période couverte par la présente Stratégie, la Banque entreprendra des recherches ciblées destinées à appuyer d'éventuelles réformes du climat d'investissement intégrant la dimension du genre et à nourrir les débats avec les autorités concernant les politiques publiques spécifiques susceptibles d'aider les femmes cheffes d'entreprise dans les pays d'opérations de la BERD.

---

**Étude de cas 2 : Pour un meilleur accès au financement, et notamment à l'aide à l'entrepreneuriat :**

**Les programmes « Women in Business » (WIB) de la BERD**

*Des programmes WIB sont actuellement en cours en Turquie, dans l'Ouest des Balkans, en Égypte, en Croatie et au Kazakhstan. D'autres sont en préparation dans les pays du Partenariat oriental de l'Union européenne. D'autres dispositifs, tels que celui en faveur des MPME en Jordanie ou le mécanisme de financement par des intermédiaires financiers, proposent également des financements WIB.*

**Turquie** – – Lancé en 2014, le programme WIB pour la Turquie (TURWIB) prévoit d'accorder aux banques commerciales de ce pays 300 millions d'euros qui devront servir à consentir des prêts à des PME dirigées par des femmes. Cet investissement comprend un plan d'assistance technique financé par des donateurs à hauteur de 38 millions d'euros et destiné à soutenir les femmes cheffes d'entreprise, par des services de conseil, et à renforcer la capacité des banques à proposer des produits financiers à ce segment particulier. TURWIB a pour ambition de toucher plus de 15 000 femmes cheffes d'entreprise, par le biais de 10 à 12 banques.

**Ouest des Balkans** - Lancé en 2014, le programme WIB pour l'Ouest des Balkans prévoit d'accorder 20 millions d'euros, destinés au financement de banques de six États de la région, afin de leur permettre de consentir des prêts à des PME dirigées par des femmes. Ce programme comporte un volet de soutien technique de 5,1 millions d'euros, qui s'adresse aux banques participantes et aux PME dirigées par des femmes.

**Égypte** – Le premier programme WIB mis en place par la BERD dans la région SEMED, l'accord WIB conclu avec la National Bank of Egypt prévoit d'accorder des lignes de crédit d'une valeur de 20 millions de dollars EU destinées à des PME dirigées par des femmes, assorties d'un programme de soutien technique de plus de 100 000 euros.

---

### 2.4.2 Accès à l'emploi et aux compétences

La transition économique change la nature de la participation des hommes et des femmes dans l'économie des pays d'opérations de la BERD. Les uns comme les autres sont généralement confrontés à une plus grande insécurité d'emploi, à une réduction des opportunités d'emploi dans l'administration publique et à la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences et de trouver de nouvelles sources de revenus. Le taux de chômage est cependant encore plus élevé chez les femmes, qui, lorsqu'elles travaillent, sont souvent moins bien rémunérées que les hommes. Des différences sensibles entre hommes et femmes sont également apparues sur le marché du travail, selon le secteur d'activité, la profession et le type d'emploi (ségrégation verticale et horizontale relative au genre). Les femmes travaillent fréquemment dans des secteurs où les formations susceptibles de permettre une évolution de carrière ou un changement de métier sont plus rares.

La participation des femmes au monde du travail et leur ascension professionnelle se heurtent en outre à des obstacles considérables qui sont le fruit de cultures et de pratiques sectorielles et organisationnelles dominées par des valeurs, des convictions et des modes de comportement (encouragés ou confortés par les normes sociales et les institutions) qui ont un effet de repoussoir. Ces problèmes sont exacerbés par l'isolement des femmes qui travaillent et l'absence de réseau de pairs solidaires, ainsi que par des pratiques non équitables en matière de recrutement et de sélection. Les perspectives d'emploi des femmes en période de transition économique sont en outre limitées par la réduction des services sociaux, qui permettaient autrefois aux femmes de travailler (écoles maternelles, jardins d'enfants, crèches et aide aux personnes âgées, financés par l'État ou gérés par le privé, dans les villes comme à la campagne). De nombreuses femmes doivent ainsi assumer une double tâche, ce qui n'est pas sans créer des conflits, ce qui se traduit par une mobilité professionnelle plus faible pour les femmes qui sont contraintes d'essayer de répondre aux différentes exigences dont elles font l'objet<sup>23</sup>.

Enfin, la transition vers une économie de marché a également créé des besoins pour de nouveaux types d'enseignement et de formation destinés aux adultes, aussi bien formels qu'informels. Les femmes ne disposant pas des compétences nécessaires peuvent ne pas avoir été informées des possibilités de formation, ou ne pas avoir été en mesure de profiter des formations proposées en raison de préjugés sexistes au niveau de l'offre, des priorités et des systèmes pédagogiques. Ce phénomène aboutit finalement à une situation où les femmes ne peuvent pas rivaliser équitablement avec les hommes sur le marché de l'emploi.

**Intérêt économique :** Améliorer l'accès des femmes à l'emploi et aux compétences présente un intérêt économique avéré. L'expérience d'un grand nombre d'entreprises et de pays, dans le monde entier, et notamment des pays où la BERD opère, montre que l'augmentation de l'accès des femmes à l'emploi et aux compétences a pour corollaire :

- **De meilleures performances des entreprises :** Les entreprises dans lesquelles les femmes sont plus nombreuses parmi les cadres supérieurs ont de bonnes performances organisationnelles et financières, une meilleure progression de leur valeur de marché et font généralement mieux que leurs concurrents en termes de ventes, de retour sur capitaux investis et de rentabilité des capitaux propres<sup>xviii, xix, xx</sup> ;
- **Un souci du client plus marqué :** Plus une organisation reflète la population qu'elle sert, mieux elle est armée pour répondre aux besoins de ses parties prenantes. Selon

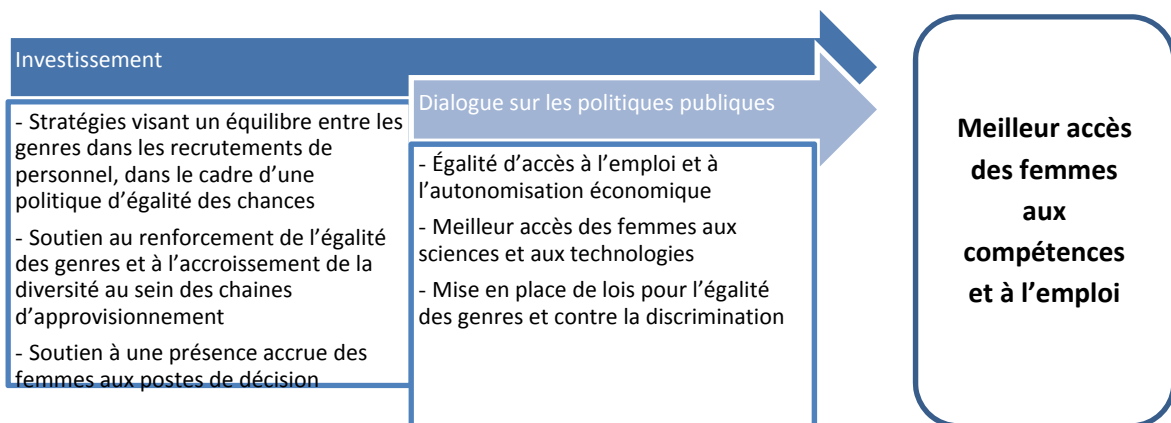
<sup>23</sup> Un certain nombre de différences relatives au genre sont perceptibles dans ce contexte. Elles sont cependant plus ou moins marquées, en fonction de facteurs propres à chaque pays – force ou faiblesse des organisations politiques féminines, structure du marché du travail, échelle des salaires, nature des infrastructures et des services sociaux financés par l'État, systèmes de valeurs et attitudes propres à telle ou telle culture concernant la question du genre, etc.

de récentes estimations, les femmes contrôlent environ 70% de l'ensemble des dépenses de consommation<sup>xxi</sup>. Une proportion plus élevée de femmes parmi les cadres peut apporter une vision plus large des comportements économiques et des choix des consommateurs, entraînant des gains de parts de marché, grâce à la création de produits et de services répondant mieux aux besoins et aux goûts des consommateurs ;

- **Une meilleure prise de décisions** : Les recherches réalisées montrent que les équipes au sein desquelles les deux sexes sont également représentés sont plus aptes à innover et à créer et qu'elles contribuent à une meilleure prise de décision, en apportant des connaissances, des compétences et des expériences complémentaires. Une diversité affirmée au sein des conseils d'administration est manifestement un gage d'objectivité et d'activité plus grandes, de meilleure participation dans le processus de décision et d'un contrôle de gestion renforcé<sup>xxii</sup> ;
- **Une meilleure utilisation des talents** : Dans les pays d'opérations de la BERD, plus de la moitié des titulaires d'un diplôme universitaire sont des femmes. En les excluant des fonctions de décideurs, on sous-utilise les talents féminins et on ne nomme pas systématiquement les meilleurs aux postes à pourvoir. Qui plus est, lorsque la conjoncture du marché du travail est difficile, les obstacles relatifs au genre peuvent réduire encore davantage l'offre des talents et des ressources nécessaires. Ainsi, alors que des pays d'opérations de la BERD connaissent une forte croissance dans certains secteurs, les entreprises peuvent préférer faire appel à une main-d'œuvre moins chère (travailleurs immigrés masculins notamment), plutôt que d'embaucher parmi la population féminine locale.

**Réponse** : Sur la base de la logique économique exposée ci-dessus, la BERD identifiera les possibilités de promotion de l'égalité d'accès en matière d'emploi et de compétences, via ses investissements, un dialogue sur les politiques publiques et des activités de soutien, selon les modalités résumées par le diagramme 4.

**Diagramme 4 - Accès à l'emploi et aux compétences : approche**



### *Investissement*

La Banque s'efforcera également, par ses investissements, d'avoir un impact sur la transition (outre « l'additionnalité » conférée au projet par l'engagement), en améliorant la conception de ses produits, afin de favoriser les initiatives en faveur de l'égalité des chances permettant aux hommes et aux femmes d'avoir accès à l'emploi et à une formation en vue d'acquérir les compétences nécessaires. Cette approche tiendra compte du fait qu'il est parfois nécessaire de



déployer des moyens additionnels pour que les deux sexes puissent avoir les mêmes chances d'accéder à l'emploi. Les points d'entrée relatifs au genre qui sont vecteurs d'additionnalité et susceptibles de renforcer l'impact sur la transition sont notamment :

- Les stratégies visant à ce que les clients recherchent la parité hommes-femmes lors du recrutement de leurs collaborateurs, dans le cadre d'une politique d'égalité des chances. L'amélioration des politiques et pratiques des RH en matière d'égalité des chances peut notamment passer par les mesures suivantes :
  - stratégies destinées à attirer les femmes dans des secteurs où elles sont sous-représentées (« domaines non traditionnels »), par exemple en soutenant l'égalité des chances en matière d'enseignement pour des cursus se situant en dehors des études habituelles, mise en avant de modèles et de programmes faisant appel à du personnel enseignant féminin, à des étudiantes ayant suivi des études plus poussées, voire à des femmes entrées dans la vie active et jouant un rôle de mentor, et en soutenant les femmes travaillant dans des collectifs où les hommes sont très majoritaires ;
  - soutien apporté à une augmentation du nombre et de la proportion des postes de décision occupés par des femmes ;
  - définition de pourcentages cibles de femmes suivant une formation ;
  - mise en place, au sein des cadres supérieurs et intermédiaires, de « champions du genre » disposant du pouvoir de (a) soutenir et influencer l'application d'une politique d'intégration de la dimension du genre par le personnel technique ; et de (b) veiller à ce que les partenaires bénéficient de l'assistance nécessaire ;
  - mise en place de services de garde d'enfants, d'aide familiale permettant de concilier vie privée et vie professionnelle, afin que les femmes puissent participer aux programmes, formations et réunions contribuant à promouvoir une évolution des rôles traditionnellement attribués aux genres (congé de paternité, par exemple) ;
  - mise en place de règles déontologiques et de formations destinées à éviter et à combattre le harcèlement sous toutes ses formes.
- Le soutien aux clients permettant de renforcer l'égalité des genres et d'accroître la diversité dans la chaîne d'approvisionnement et les réseaux de production, en particulier dans les secteurs tournés vers l'exportation et gros consommateurs de main-d'œuvre que sont, par exemple, la confection, l'électronique ou l'agriculture. Ces secteurs sont caractérisés par une forte ségrégation des genres où les femmes constituent l'essentiel du personnel aux niveaux les plus bas de la chaîne d'approvisionnement. Ce point d'entrée peut avoir une pertinence toute particulière pour les populations rurales et les coopératives ou co-entreprises de femmes. L'amélioration de la situation en matière d'égalité des genres au sein des chaînes d'approvisionnement peut notamment passer par les mesures suivantes :
  - Renforcement, concernant les systèmes de gestion de la chaîne d'approvisionnement, des capacités techniques de prendre en charge la question du travail informel (par exemple, des femmes qui travaillent en marge du cadre officiel et réglementé de l'économie) et d'aider les entreprises dirigées par des femmes à collaborer, afin de créer des économies d'échelle et de leur donner une meilleure position de force pour négocier sur le marché ;
  - soutien, sous forme de conseils, à toute amélioration en matière de liberté d'association et de tout type de négociations collectives prenant en compte la dimension du genre au niveau de l'usine ;

- soutien, sous forme de conseils, à des actions de sensibilisation destinées à informer les travailleurs et travailleuses de leurs droits en matière d'égalité des genres ;
- soutien aux clients pour promouvoir les opportunités offertes par la chaîne d'approvisionnement à des entreprises dirigées par des femmes et implantées au niveau régional ou dans les zones rurales, en utilisant par exemple divers canaux des TIC et en renforçant l'accès aux organisations de producteurs, à l'assistance technique et au renforcement des capacités.
- L'encouragement à un soutien ciblé visant à renforcer la participation des femmes à la chaîne d'approvisionnement, par la promotion de pratiques prenant mieux en compte la dimension du genre (en veillant par exemple à ce que des mesures de garde d'enfants et d'aide familiale permettent aux femmes de participer aux programmes de passation de marchés, formations et réunions ; en faisant connaître les opportunités et les informations relatives à l'emploi par le canal de médias accessibles aux femmes, notamment dans les zones rurales (radio, titres de la presse écrite les plus lus dans le groupe considéré) ; et en sensibilisant les groupes et réseaux de femmes concernés, afin d'optimiser la diffusion de l'information).
- Le soutien aux entreprises qui expriment la volonté de traiter la question de l'égalité des genres en accroissant la présence des femmes parmi les membres non exécutifs de leurs conseils d'administration et au sein de leur direction générale :
  - nominations aux postes à pourvoir sur la base d'une analyse comparative des qualifications des candidats, en appliquant des critères clairs, sans a priori au niveau du genre et sans ambiguïté. À qualification égale, la priorité doit être accordée au sexe le moins représenté.

### *Dialogue sur les politiques publiques*

En fonction de sa réserve de projets, la Banque aidera ses clients à mettre en œuvre des stratégies d'égalité des genres et de non-discrimination, visant plus particulièrement à faciliter l'accès des femmes à l'emploi et aux compétences. Le dialogue sur les politiques publiques peut également s'étendre aux organisations de la société civile engagées dans la défense des droits des femmes, qui jouent un rôle important en traquant dans les lois les dispositions discriminatoires et qui militent pour obliger les gouvernements et les entreprises à tenir leurs engagements. La société civile représente en outre les intérêts des femmes à de nombreux égards et peut par conséquent jouer un rôle important concernant le dialogue mené par la BERD sur les politiques publiques et la participation des parties prenantes à tous les niveaux, y compris dans le domaine de la conception des projets. Les organisations professionnelles féminines seront également des partenaires clés dans le cadre du dialogue sur les politiques publiques.

Les facteurs politiques à vocation à l'encontre de l'égalité des chances en matière d'emploi et du transfert de compétences sont nombreux. Citons notamment :

- Les lois et les normes discriminatoires, qui affectent la capacité des femmes à participer pleinement à l'économie. Nombre de pays d'opérations de la BERD ont adopté des législations élaborées, fondées sur les droits des personnes, qui font explicitement référence à l'égalité des genres et à la non-discrimination en matière d'emploi et de formation/éducation. Il reste toutefois encore beaucoup à faire pour que toutes les femmes puissent réellement jouir de ces droits ;

- Les lois restreignant les horaires de travail des femmes et la liste des professions que les femmes peuvent exercer, afin de permettre à ces dernières d'être présentes dans la population active, en particulier dans les secteurs offrant un bon potentiel de développement professionnel et/ou de bonnes conditions de travail ;
- L'absence de lois sanctionnant le harcèlement et les violences fondées sur le genre sous toutes leurs formes, sur les lieux de travail et dans les espaces publics, les actes de ce type constituant des atteintes aux droits et aux capacités des femmes ;
- L'inégalité dans l'accès à l'emploi : bien que les femmes aient désormais accès, du moins en théorie, à un plus large éventail de fonctions sur le marché du travail, ces nouvelles opportunités ne s'adressent finalement qu'à un groupe restreint de personnes qui bénéficient de programmes de développement des compétences, d'enseignement et de formation. Dans une large mesure, les femmes continuent d'être cantonnées à des emplois traditionnellement considérés comme « féminins » ou dans le secteur des activités domestiques ou agricoles, souvent comme travailleuses temporaires ou non rémunérées, ou dans le cadre de leurs activités familiales (sans bénéficier d'aucun avantage social). Elles se concentrent dans les emplois faiblement rémunérés et changent très souvent de travail. Une femme a également plus de chances qu'un homme de se trouver au chômage ou d'être sous-employée, et par conséquent d'appartenir aux catégories les plus pauvres de la société ;
- La ségrégation liée au genre dans le domaine de l'éducation : Les sciences et les technologies sont des éléments déterminants du développement. Elles transforment les modes de production, contribuant à la création d'emplois et à l'émergence de nouvelles manières de travailler. Étant donné le grand nombre de femmes dans la population active, il est essentiel de mettre en place des mécanismes destinés à impliquer les femmes dans les sciences et les technologies, afin d'améliorer leur productivité et, par voie de conséquence, la qualité de la production nationale. La Banque collaborera, le cas échéant, avec les autres IFI et organismes susceptibles de mener un dialogue sur ces questions.

Le dialogue sur les politiques publiques dans le cadre de cette approche opérationnelle reflète la réserve de projets de la Banque, actuelle et anticipée, qui encourage l'expansion dans certains secteurs, afin de générer un effet de levier, en mettant notamment l'accent sur la recherche-développement et les nouvelles technologies. Les investissements de la Banque dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes (les industries minières, par exemple), mais dans lesquels les entreprises cherchent désormais à diversifier leur main-d'œuvre, exerceront un effet levier supplémentaire. L'approche de la Banque en tant que telle sera déterminée par sa réserve de projets. Le dialogue sur les politiques publiques, qui sera mené soit de façon indépendante, soit en faisant jouer les partenariats noués avec d'autres institutions, devrait porter essentiellement sur les points suivants :

- **Le renforcement des capacités institutionnelles des acteurs du secteur privé** à intégrer dans leurs pratiques de recrutement, de formation, de promotion et de fidélisation des femmes à travers des lignes de conduite prenant en compte la problématique de l'égalité. Il est par exemple possible de mettre en place des approches innovantes, telles que des horaires de travail flexibles, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, ou d'autres bonnes pratiques destinées à favoriser une égale participation des hommes et des femmes dans la population active, ainsi qu'un partage égal des rôles au sein du foyer, comme l'adoption du

congé de paternité, permettant aux femmes de continuer de travailler et encourageant un partage équitable des responsabilités familiales ;

- **L'action auprès des clients pour les encourager à adhérer à des mécanismes de certification** et à adopter les principes de certaines initiatives pour l'égalité et/ou à y participer (notamment les initiatives de promotion de la sécurité dans les transports) ; citons par exemple le programme EDGE<sup>24</sup>, ou encore les « Principes d'autonomisation des femmes pour l'entreprise aussi, l'égalité est une bonne affaire » de ONU Femmes. La Turquie dispose déjà d'initiatives de ce genre, comme la Plateforme pour l'égalité au travail et le mécanisme de certification mis en place par l'association des femmes chefs d'entreprises KAGIDER ;
- **La collaboration avec l'équipe de la BERD chargée de la transition juridique**, pour que la Banque participe, par exemple, à la formation de l'appareil judiciaire/des médiateurs et que l'accent soit bien mis, dans toute la mesure du possible, sur la communication d'informations et le développement des connaissances et des compétences nécessaires aux femmes pour avoir accès aux recours juridiques ;
- **Le soutien aux partenaires clés** tels que l'OIT, dans le cadre notamment d'activités de plaidoyer en faveur de l'abrogation, par exemple, des lois prévoyant un départ à la retraite anticipé pour les femmes.

---

<sup>24</sup> Le programme EDGE consiste en une méthodologie d'évaluation et en une norme de certification des entreprises mondialement reconnues en matière d'égalité des genres. Créé par la EDGE Certified Foundation, il a été lancé lors du Forum économique mondial de 2011. [www.edge-cert.org](http://www.edge-cert.org)

---

### **Étude de cas 3 : L'égalité des chances dans les agro-industries dans la région SEMED**

*Leader des produits laitiers en Afrique et au Moyen-Orient, la société Juhayna est cliente de la BERD depuis décembre 2013. Cette entreprise, dont le siège est en Égypte, emploie 4 610 salariés, dont seulement 3 % de femmes.*

*Dans le cadre du prêt consenti par la BERD, Juhayna s'est engagée, au titre du Plan d'action environnementale et sociale (PAES), à œuvrer en faveur d'une réduction des écarts liés au genre au sein de son personnel, en mettant en place des lignes de conduite et des pratiques fondées sur le principe de l'égalité des chances. Grâce à des fonds fournis par des donateurs au titre du Cadre de services de conseil en matière de genre, la Banque a aidé ce client à revoir sa politique et ses pratiques de gestion des ressources humaines, à adapter certains éléments des bonnes pratiques internationales favorisant l'égalité des chances et pouvant s'appliquer au secteur des agro-industries, et à proposer une formation à certains membres choisis de son personnel.*

*Juhayna a ainsi créé un comité interne chargé des questions de genre et d'égalité des chances, et s'est dotée d'un plan d'action relatif à la promotion de l'égalité des genres. Ce comité et ce plan des nouvelles lignes directrices ont été officiellement approuvés en mars 2015 par le directeur-général adjoint de Juhayna et des moyens budgétaires ont été mis en place pour permettre leur fonctionnement.*

*Le soutien technique apporté par la BERD (le premier de la BERD dans la région SEMED en matière d'égalité des chances) a en outre été structuré afin de pouvoir tirer des leçons et de formuler des recommandations applicables plus tard à d'autres clients de la Banque. Parmi ces enseignements, on retiendra notamment l'importance d'une concertation et d'un dialogue permanent avec la direction générale du client et ses services des ressources humaines. Il en ressort également qu'il est indispensable de procéder au départ à un audit réaliste et adapté à la culture locale de la situation concernant les genres, afin de mettre en évidence les écarts, les problèmes et les opportunités en matière de politiques et de programmes de promotion de l'égalité des chances. On retiendra enfin l'importance de la mise en place d'un groupe de travail interne transversal, disposant des moyens nécessaires et composé de femmes et d'hommes – ce groupe étant chargé de veiller à l'application effective des initiatives en matière d'égalité des chances, ainsi qu'à leur viabilité après expiration de la période de soutien technique accordé par la BERD.*

---

### 2.4.3 Accès aux services<sup>25</sup>

Les projets relevant du secteur des infrastructures peuvent sembler à première vue bénéficier de manière égale à tous les citoyens. Pourtant, les hommes et les femmes peuvent avoir des besoins et des priorités qui ne sont pas les mêmes en termes de conception et de prestation d'un service, en particulier lorsque ces besoins dépendent d'activités économiques et de responsabilités familiales différentes. L'adoption d'une perspective relative au genre pour les projets d'infrastructures (transport, assainissement, déchets solides, chauffage urbain, etc.) peut être bénéfique aussi bien pour les prestataires de services que pour leurs clients, qui comprennent des femmes et des hommes, des garçons et des filles, et des citoyens en général. Cette approche reflète les ambitions de la Stratégie du secteur des infrastructures municipales et environnementales (IME), telle qu'elle a été approuvée en juin 2012. Elle répond également à la priorité stratégique que s'est fixée la Banque, qui est de mettre à niveau les infrastructures de qualité insuffisante dans sa région d'investissement – insuffisante non seulement en tant qu'actifs, mais également au regard des critères de durabilité et de viabilité commerciale.

Concernant l'accès à des services publics et leur utilisation, les femmes et les hommes rencontrent souvent des obstacles différents en termes de sécurité, de fiabilité ou de coût relatif. C'est ce que montrent de nombreuses études réalisées dans le monde entier<sup>xxiii, xxiv, xxv</sup>. Ces obstacles affectent le plus souvent de manière disproportionnée l'existence des femmes, ont un impact sur leur perception des moyens à leur disposition et peuvent finalement limiter leur mobilité, leur aptitude à occuper un emploi et leur liberté de déplacement. Les femmes et les filles en situation de handicap sont souvent confrontées à des formes supplémentaires de discrimination, en raison de leur sexe, de leur condition et de leur situation économique, et sont par conséquent surreprésentées parmi les personnes souffrant d'exclusion et de la pauvreté.

Il ressort des études sur les rapports entre l'accès aux services d'infrastructures, la manière dont les femmes gèrent leur temps et la croissance économique dans les pays en développement que, lorsque les femmes n'ont pas accès à certains services essentiels, comme les transports, l'eau ou l'électricité, elles consacrent une plus grande part de leur temps aux corvées ménagères que les hommes<sup>xxvi, xxvii</sup>. Les enquêtes menées dans 45 pays en développement montrent que, dans l'immense majorité des foyers, ce sont surtout les femmes et les enfants qui sont responsables de la corvée d'eau<sup>xxviii</sup>. Le manque d'accès aux services d'infrastructures essentiels a des conséquences différentes selon les genres sur la manière dont les personnes gèrent leur temps. Il affecte en premier lieu la capacité des femmes à consacrer davantage de temps à des activités relevant du marché, qui pourraient par voie de

<sup>25</sup> La récente étude sur les écarts liés au genre (annexe 2) prenait en compte une nouvelle dimension du concept dans l'analyse des infrastructures et des services municipaux, portant sur l'évaluation des conséquences disproportionnées que pouvaient avoir sur les perspectives économiques des femmes les questions d'accès à l'eau, aux combustibles liquides ou gazeux, à la téléphonie mobile ou à l'informatique. Étant donné les données extrêmement limitées dont nous disposons à ce sujet pour les pays concernés, cette nouvelle dimension n'a pas été ajoutée à l'ensemble des écarts liés au genre. Les indicateurs concernés seront cependant actualisés et intégrés progressivement, à mesure que nous disposerons de davantage de données dans ce domaine. Des indicateurs relatifs aux transports ont également été envisagés, mais ils n'ont pas pu être pris en compte dans la nouvelle dimension sur les infrastructures et les services municipaux, en raison de doutes concernant leur qualité, ainsi que pour des questions d'interprétation et de répartition. À terme, dans la mesure où les investissements dans les infrastructures constituent une priorité aux termes du CSC et où les projets en préparation sont porteurs de perspectives de promotion du principe de l'égalité des genres et d'une meilleure conduite des affaires, la Banque s'efforcera de réaliser de nouvelles études afin d'évaluer dans quelle mesure l'accès aux infrastructures et aux services municipaux en général, et plus particulièrement aux transports, peut affecter de manière disproportionnée les perspectives économiques des femmes, dans le but de déterminer s'il est nécessaire d'inscrire une nouvelle dimension dans le cadre des écarts liés au genre.

conséquence permettre de réduire l'écart lié au genre dans la population active et favoriser la croissance économique.

**Intérêt économique :** Les avantages des services axés sur le client sont reconnus par un nombre croissant de prestataires mais, souvent, les entreprises ne répondent pas aux besoins de tous leurs clients, ce qui peut avoir des conséquences socio-économiques regrettables pour toutes les parties prenantes, y compris l'opérateur<sup>xxix, xxx</sup>. L'expérience d'entreprises du monde entier, et notamment des pays d'opérations de la BERD, indique en fait qu'il y a tout intérêt, d'un point de vue commercial, à proposer des services axés sur le client. Une constatation confirmée par les travaux de recherche cités plus haut que l'IME 2012 de la BERD considère comme un défi pour le secteur, l'objectif de la Banque étant d'assister ses clients pour leur permettre de créer des services répondant à la demande dans le secteur des IME. Si l'on prend le secteur des transports, répondre aux besoins de tous les usagers correspond globalement à assurer les éléments suivants :

- **De meilleures performances pour l'entreprise :** Pour un prestataire de services, le fait de proposer un service axé sur le client en intégrant la dimension du genre peut s'avérer avantageux en termes de revenus et d'efficacité opérationnelle. Les transports publics, par exemple, sont vraiment efficaces et pleinement avantageux sur le plan environnemental et économique lorsqu'ils fonctionnent à un niveau proche de leur capacité maximum. Ils sont d'un rendement très modeste lorsqu'ils sont peu utilisés. Pour que la fréquentation soit élevée, le prestataire de services doit adopter une approche axée sur le client, répondant aux besoins de passagers qui n'ont pas tous le même profil. Cette approche a donc pour effet d'accroître la fréquentation dans les transports publics. En transportant un plus grand nombre de passagers, les opérateurs voient leurs revenus augmenter, de même que leur rendement. Dans le cadre de sa Stratégie IME, la Banque s'engage à investir dans des services efficaces, abordables et axés sur le client, proposés par des prestataires qui privilégient les préoccupations environnementales et sociales et la lutte contre les émissions de carbone.
- **Un engagement du personnel :** Les prestataires de services ont également tout à gagner d'une approche axée sur le client en termes d'implication du personnel dans les activités de l'entreprise<sup>xxxii</sup>. En mettant l'accent sur le service à la clientèle, on permet au personnel de mieux appréhender la vision de son entreprise et d'avoir une idée claire de la finalité de son travail. La motivation des employés peut en être accrue, avec des conséquences (réduction du nombre d'accidents, meilleure productivité, plus d'innovations, meilleure satisfaction des clients) entraînant une hausse de la fréquentation des transports publics, ce qui, bien sûr, fait prendre de la valeur à l'activité.
- **Une prise en compte de la valeur publique de services qui bénéficient à tous :** Enfin, il convient de ne pas sous-estimer la valeur publique de services intégrant la dimension du genre. Les avantages sociétaux qui découlent d'un meilleur accès à l'emploi et à d'autres services par les femmes et les hommes appartenant à différentes catégories socio-démographiques (personnes âgées, jeunes, habitants des zones rurales, personnes handicapées, etc.) sont évidents. Un meilleur service au client dans le secteur des transports se traduit en outre par une diminution de l'usage des transports individuels (voiture, services informels), au bénéfice des transports publics, ce qui contribue à une réduction des problèmes de circulation, à une plus grande sécurité et à un impact moindre sur l'environnement (notamment grâce à une réduction des émissions). Un accès renforcé aux services et à l'environnement construit, permettant aux femmes d'avoir les meilleures perspectives économiques

possibles, sera également favorable à une participation accrue des personnes handicapées dans la vie sociale et économique.

**Réponse :** Comme indiqué précédemment, le manque de données rend particulièrement difficile, dans le cadre de l'analyse de l'impact sur la transition, l'évaluation des écarts liés au genre en matière d'accès aux services. La Banque poursuivra ses efforts afin de pallier ce problème. En partant de la logique économique exposée plus haut, la BERD déterminera les actions à mener dans le cadre de ses investissements et engagera un dialogue sur les politiques publiques, comme l'illustre le diagramme 5 ci-après :

**Diagramme 5 - Accès aux services : approche**



### *Investissement*

La Banque appliquera le principe d'additionnalité par le biais de ses investissements et, lorsque les données et les problèmes de répartition le permettront, s'efforcera d'avoir un impact sur la transition dans les domaines suivants :

- **Identification de la situation initiale en matière de planification et de mise en œuvre des services, en prenant en considération la dimension du genre :** Cette évaluation peut porter sur des questions telles que :
  - l'accessibilité, la disponibilité, la fiabilité et la qualité du service, pour les populations aussi bien urbaines que rurales ;
  - la sécurité et les questions afférentes relatives à l'utilisation du service ;
  - le nombre et la proportion de femmes occupant des postes de décision correspondants (avec un niveau suffisamment élevé dans la hiérarchie pour avoir une influence sur l'organisation et la fourniture du service) ;
  - le prix du service ;
  - toute autre préoccupation spécifique au genre des personnes concernant le service existant, ainsi que toute suggestion quant aux améliorations à apporter.
- **Élaboration de recommandations** destinées au client, pour que celui-ci intègre les différents éléments de la problématique du genre dans la planification et l'exécution des services, ainsi que dans la mise en œuvre des moyens nécessaires, pour que les avantages soient plus également répartis entre les hommes et les femmes ; définition des besoins en matière de formation et de capacités et formation du personnel. La formation sera propre à chaque contexte et pourra couvrir différentes questions,



depuis la sensibilisation élémentaire du personnel à la dimension du genre à des actions plus ciblées, destinées à renforcer la prise en compte de la problématique du genre par les collaborateurs lors de la planification et de la mise en œuvre des services dans les secteurs spécifiques où ils interviennent.

- **Mise en place d'une plateforme d'acquisition de connaissances, de capitalisation et de partage d'informations** : La Banque peut le cas échéant faciliter la coopération et les opportunités d'acquisition de connaissances s'offrant à ses clients, pour permettre le partage des expériences, en veillant à ce que les approches qu'ils mettent en œuvre soient durables et aient un impact systémique. En faisant en sorte que les prestataires de services puissent échanger leurs expériences et les enseignements qu'ils en ont tirés, la Banque pourrait les aider à améliorer leur capacité à mieux servir le public.

### *Dialogue sur les politiques publiques*

Soucieuse d'efficacité dans sa recherche d'une égalité des genres assurée dans la durée, la Banque s'engagera dans un dialogue avec les parties prenantes concernées, au niveau national et municipal, en fonction des besoins et des projets prévus. La Banque, par le biais de son équipe en charge des Infrastructures municipales et environnementales (IME) (pôle des Opérations bancaires), joue un rôle important, en particulier dans les pays aux premiers stades de la transition, en apportant un financement aux municipalités et aux opérateurs. Elle occupe là un créneau qui la distingue des autres IFI et qui lui confère une position privilégiée pour discuter avec les autorités et ses clients des réformes à mener.

Le dialogue sur les politiques publiques peut notamment porter sur les grands thèmes suivants, en fonction des projets prévus par la BERD :

- **Des transports sûrs pour tous** : Dans de nombreux pays, et notamment dans les pays d'opérations de la BERD, les femmes, les filles et les garçons sont souvent victimes de harcèlement dans les transports publics, en raison d'un éclairage insuffisant, d'une certaine insécurité, de l'entassement des voyageurs dans les wagons ou du caractère inadapté des infrastructures. La Banque mènera un dialogue avec ses clients et les gouvernements nationaux pour trouver des solutions à ces problèmes. Ce dialogue visera à mieux faire comprendre à toutes les parties prenantes concernées l'importance de la prise en compte des préoccupations liées au genre dans la conception et la mise en œuvre des services de transport, à mieux les sensibiliser aux besoins spécifiques selon le genre des personnes en matière de transport, et à encourager les démarches positives en faveur de la sécurité de tous les voyageurs.
- **L'approvisionnement en eau, la gestion des eaux usées, le chauffage urbain et des systèmes de refroidissement pour tous** : La Banque mènera un dialogue sur les politiques publiques avec les gouvernements et ses clients implantés dans d'autres sous-secteurs des infrastructures, tels que l'approvisionnement en eau, la gestion des eaux usées ou le chauffage urbain, pour les aider à rendre ces services plus axés sur le consommateur et plus adaptés aux besoins des personnes en fonction de leur genre. La Banque est par exemple en contact actif et permanent avec les parties prenantes des secteurs de la distribution de l'eau et du traitement des eaux usées dans tous ses pays d'opérations, et plus particulièrement en Asie centrale, une région concernée par de nombreux projets IME actuellement en préparation. La BERD travaille avec les sociétés de services publics, les municipalités, les ministères concernés et les organismes publics de réglementation, afin de mettre en place des activités et des

services publics opérationnels et financièrement viables sur la durée. Les programmes d'investissement s'accompagnent non seulement d'un soutien au développement des entreprises, qui intègre fréquemment des éléments prenant en compte la dimension du genre, et d'un dialogue sur les politiques publiques en faveur de réformes sectorielles, mais aussi de programmes de participation des parties prenantes intégrant la dimension du genre et d'une présence des femmes dans les structures de gouvernance des services municipaux, pour une meilleure sensibilisation de la population aux questions liées au genre. La Banque poursuivra ses efforts, pour parvenir à des résultats durables.

---

#### **Étude de cas 4 : Restructuration de la Compagnie nationale égyptienne des chemins de fer – Des transports sûrs pour tous**

La compagnie Egyptian National Railways (ENR) est le seul transporteur ferroviaire du marché égyptien. Elle transporte en majorité des voyageurs, effectuant chaque jour 1,2 million de trajets voyageurs, en comptant l'important trafic journalier entre le Caire et sa périphérie. Le train est un mode de transport essentiel pour les égyptiens ayant de faibles revenus. La BERD soutient depuis 2014 les efforts de modernisation d'ENR, grâce à un prêt souverain de 75 millions d'euros destiné à permettre à l'entreprise de renouveler son matériel roulant. Ce prêt est assorti d'un programme de coopération technique.

Selon plusieurs études réalisées ces dernières années, le harcèlement sexuel est apparemment très répandu en Égypte, notamment dans les transports publics. Une enquête de ONU Femmes conclut que 82 % des femmes vivant en Égypte sont fréquemment victimes de harcèlement dans les transports publics. Afin de lutter contre ce problème, la BERD soutient depuis juillet 2014 ENR, pour permettre de déterminer comment améliorer ses services dans un souci de sécurité et d'intégration de la dimension du genre. Financée par des fonds fournis par des donateurs au titre du Cadre de services de conseil en matière de genre, l'assistance technique a consisté à réaliser une évaluation générale de la problématique du genre dans les services d'ENR – évaluation comportant un examen des bonnes pratiques au niveau mondial dans le domaine des services de transport ayant intégré la dimension du genre, une enquête portant sur 2 000 usagers du rail ; l'animation d'un certain nombre de groupes de discussion réunissant des usagers ; et un séminaire de validation en compagnie de membres du personnel d'ENR, afin de discuter des conclusions et de valider les recommandations de l'équipe de soutien technique.

Cette évaluation a permis d'établir que 70 % des femmes interrogées n'osaient pas prendre le train pour aller au travail, par crainte pour leur sécurité. Elle a également mis en évidence l'importance cruciale de la sécurité dans les transports pour l'accès des femmes à l'éducation et aux opportunités économiques, dans la mesure où celles-ci peuvent moins facilement utiliser d'autres moyens de transport (voiture particulière, par exemple) que les membres masculins de leur famille. Selon les conclusions de cette étude, disposer de transports sûrs est d'autant plus important pour l'inclusion économique des femmes ayant de faibles revenus que le train est bien souvent la seule solution leur permettant de se rendre au travail.

Grâce à ce soutien technique, ENR est en train de modifier ses modalités d'exploitation et ses services. L'entreprise a commencé à mettre en œuvre les recommandations issues de l'évaluation. Elle a mis en place un numéro d'urgence et elle procède actuellement à l'achat de caméras de surveillance. Actuellement, elle augmente les effectifs de son personnel de sécurité et améliore l'éclairage des gares les plus fréquentées. Cette initiative a potentiellement une forte valeur d'exemple à l'échelle de toute la région. La BERD continuera donc de soutenir ENR pour la mise en œuvre d'autres mesures visant à rendre les transports plus sûrs pour tous, entre autres au niveau de la conception de campagnes de communication et de sensibilisation, ou encore de la formation des employés de l'entreprise.

---

## 2.5 Coopération technique et soutien des donateurs

La capacité de la Banque à mobiliser la coopération technique sera déterminante pour la mise en œuvre effective et durable de la présente Stratégie. Dans la perspective d'un accompagnement des clients de la Banque conscients de l'intérêt qu'ils ont de promouvoir l'égalité entre les genres, l'importance du rôle d'experts internationaux et nationaux compétents et disposant d'une expérience pratique pertinente est avérée. La mise en œuvre d'une coopération technique financée par des donateurs est donc une condition fondamentale de la réussite de la présente Stratégie. La Banque s'engage de son côté à mesurer quantitativement les résultats obtenus en matière de genre, en évaluant la situation au départ, puis à l'arrivée. Elle fournira également des informations et des documents sur l'impact qualitatif, en assurant une diffusion satisfaisante des résultats et en veillant à ce que ses partenaires donateurs bénéficient d'une visibilité adéquate.

La Banque sollicitera le soutien des donateurs pour :

- concevoir et soutenir la mise en œuvre des composantes/priorités liées à la dimension du genre dans ses investissements ;
- soutenir et favoriser un dialogue sur les politiques publiques contribuant à l'émergence d'un environnement propice à la promotion de l'égalité des genres ;
- renforcer les capacités de ses clients et des autres parties prenantes ;
- réaliser des études ponctuelles susceptibles d'appuyer le dialogue sur les politiques publiques, de collecter des données initiales et d'affiner l'évaluation des écarts liés au genre.

Ces actions seront menées en combinant programmes et projets ponctuels de CT, sur une durée de trois ans, conformément à la programmation du co-financement avec des donateurs.

La Banque s'efforcera, pendant la période d'application de la présente Stratégie, d'étendre sa communauté de donateurs à des entités dont les priorités stratégiques sont les plus en phase avec les siennes concernant la promotion de l'égalité des genres. Elle prévoit en outre de continuer d'appliquer son programme de services de conseil en matière de genre, qui a bénéficié en 2015 d'un nouvel apport de 500 000 euros (portant le total des fonds disponibles à 2 millions d'euros). De nouveaux fonds destinés à soutenir ce programme et la mise en œuvre de cette Stratégie (5 millions d'euros pour la période allant de 2016 à 2018) seront sollicités. La Banque continuera par ailleurs à renforcer son engagement auprès du Fonds pour l'environnement mondial et du Fonds des technologies propres (CTF) des Fonds d'investissements climatiques, là où le financement et les partenariats permettent d'évaluer et de renforcer l'impact en matière de genre des projets financés grâce au CTF. En outre, le pôle de Soutien aux petites entreprises (SPE) et son équipe en relation avec les institutions financières veillent à l'apport d'une aide financière importante, pour faciliter l'accès au financement et aux compétences.

## 2.6 Partenariats

La Banque est la principale institution financière opérant dans la région aux termes d'un mandat l'orientant vers le secteur privé, ce qui la différencie des autres IFI. C'est également la seule institution qui consacre l'expertise qui est la sienne en matière de genre à l'amélioration des perspectives économiques des femmes concernant l'accès au financement, à l'emploi, aux compétences et aux services, conformément à son mandat en faveur de la transition (écarts liés au genre). Privilégiant le financement de projets, la Banque joue un rôle de soutien à la transition vers une économie de marché, tout en reconnaissant la nécessité

d'encourager une exploitation pleine et efficace des ressources économiques. Elle représente en cela un cas unique parmi les IFI.

L'annexe 5 comporte une présentation générale des banques multilatérales de développement, avec leurs différentes approches de l'intégration de la dimension du genre. Cette annexe est complétée par une note de synthèse du Département d'évaluation de la BERD concernant une étude de l'approche de la question du genre par les principales IFI.

La Banque se servira des travaux de ses partenaires stratégiques pour mieux agir en faveur de la réduction des inégalités entre les genres, en s'intéressant plus particulièrement aux domaines d'action qui correspondent à ses priorités. La BERD souhaite travailler avec des partenaires afin que ses investissements apparaissent comme des exemples à suivre, pour favoriser l'expansion des marchés et augmenter l'impact de son engagement. La Banque diffusera en outre les enseignements tirés de son expérience et les approches qu'elle préconise, en cherchant à établir des synergies en faveur de la promotion de l'égalité des genres. Elle s'appuiera sur les relations institutionnelles existantes, tout en s'efforçant d'en nouer de nouvelles.

Dans le souci de voir ses initiatives et ses projets fondés sur les bonnes pratiques et l'importance du résultat reproduits et développés, la Banque travaillera en collaboration avec les gouvernements nationaux, les autres IFI, l'OIT et les fondations privées. En matière de plaidoyer et de dialogue sur les politiques publiques, la Banque devrait continuer de travailler en étroite collaboration avec, en fonction des besoins et des contextes, les IFI concernées, les gouvernements, les institutions de l'UE, les organismes des Nations Unies, le Forum économique mondial, les syndicats et les organisations professionnelles féminines, les organisations non gouvernementales féminines clés, l'OCDE et des fondations privées.

Elle continuera en outre, en tant que membre du Groupe de travail sur le genre des banques multilatérales de développement, qu'elle préside actuellement, à coordonner les actions, créer des synergies et éviter les chevauchements avec d'autres IFI. Elle maintiendra également ses relations avec les principaux organismes impliqués dans l'Agenda 2030 et les ODD, comme la Commission européenne, ONU Femmes et les autres organismes concernés des Nations Unies, l'OIT, le réseau du CAD sur l'égalité homme-femme (GENDERNET) de l'OCDE, des organismes bilatéraux clés (telles que le Department for International Development (DFID) britannique ou la Swedish International Development and Cooperation Agency (SIDA) suédoise), et continuera de participer à des initiatives comme celle des 100 millions d'emplois pour les femmes du G20 ou WEConnect. La Banque prendra le cas échéant contact avec des organisations de la société civile qui se mobilisent en faveur de l'égalité des genres, en particulier avec des associations de femmes entrepreneurs et des associations œuvrant pour la promotion de l'autonomisation économique. Elle continuera à collaborer et à mettre en place des partenariats avec des institutions impliquées dans la gestion des connaissances en faveur de l'égalité des genres et dans la préparation/le développement d'études ou d'enquêtes statistiques, telles que, entre autres, le SIGI de l'OCDE, la Commission européenne et certains établissements universitaires<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Centre de développement de l'OCDE (2014). Social Institutions and Gender Index Synthesis Report (SIGI). Disponible à l'adresse suivante : <http://www.genderindex.org/sites/default/files/docs/brochuresSIGI2015.pdf>

### 3. Résultats et évaluation

L'appréciation des progrès accomplis par la Banque sur la voie des objectifs fixés par la présente Stratégie ne pourra se faire que par le suivi et l'évaluation continus des paramètres opérationnels, ainsi que des aspects liés à l'évolution politique et institutionnelle du mandat et des opérations de la Banque. Trois paramètres ont été préconisés pour suivre les progrès accomplis en fonction du système d'évaluation générale de la BERD (voir plus loin). Bien souvent, néanmoins, les activités menées en faveur de l'égalité des chances au sein des opérations de la Banque n'entreront pas dans le champ couvert par ce système. Des indicateurs supplémentaires ont donc été élaborés pour compléter les données recueillies conformément au système. Ceux-ci seront pris en compte à l'aide d'un « cadre de suivi des performances » de la Stratégie pour l'égalité des genres. La collecte, l'analyse et l'utilisation des données se feront selon les systèmes en place au sein de la Banque. Dans le cadre de la Stratégie, les fonctions de compte rendu et d'évaluation seront renforcées, l'objectif étant aussi bien de quantifier les engagements pris par la Banque en matière de résultats dans le domaine de l'égalité des genres, en examinant la situation au début et en fin d'investissement, que de fournir des rapports qualitatifs sur l'impact obtenu ainsi qu'une documentation et d'assurer la diffusion des résultats.

#### 3.1 Pour une cohérence des mesures incitatives institutionnelles – le système d'évaluation générale

La Banque a choisi d'insister sur l'importance qu'elle accorde à la promotion de l'égalité des genres en s'intéressant à cette notion à un niveau institutionnel, par le biais de son système d'évaluation générale, qui appliqué dès 2016, en utilisant le paramètre suivant :

- le nombre et/ou la valeur annuel(le) des investissements ayant soit une composante soit une priorité liée au genre, à titre d'indicateur de l'activité d'investissement de la Banque en faveur de l'égalité des genres.

Les paramètres décrits ci-dessous pourraient également être utilisés à l'avenir. Ils permettraient à la Banque de traduire toute une palette d'activités et d'impacts, et donc de mesurer non seulement les paramètres opérationnels, mais également les aspects liés à l'évolution politique et institutionnelle du mandat et des opérations de la Banque.

- Un rapport d'avancement prenant en compte les indicateurs relatifs à la transition concernant le projet en question, telles qu'ils figurent dans le Système de suivi de l'impact sur la transition de la Banque. Ce rapport d'avancement fournira également un taux de réussite pour la coopération technique (CT) hors transactions, établi, dans la mesure du possible, à partir de la matrice de résultats de la CT (ou d'une version adaptée, si la CT s'inscrit dans un cadre plus large). Ce rapport comportera en outre un résumé des activités hors transactions de dialogue sur les politiques publiques et de plaidoyer.
- Le taux des indicateurs clés de performance « entièrement conformes » ou « en bonne voie » concernant la problématique du genre, dans le cadre des Plans d'action environnementale et sociale (PAES) pour les projets entrepris au titre de la PES 2014.

Ces mesures au niveau de la Banque, ou des mesures similaires, viendront compléter le Cadre de suivi des performances plus général détaillé ci-après. Elles seront utilisées pour évaluer la réussite de l'initiative à l'échelon du pays concerné (en fonction du thème de l'inclusion économique et de l'égalité des genres), ainsi que les progrès de la Banque dans sa prise en

compte systématique de la notion d'égalité des genres. Comme d'autres indicateurs du système d'évaluation générale, certains de ces indicateurs dépendent de l'appréciation de ceux qui les manient, mais ils devraient fournir une bonne base permettant d'évaluer l'évolution générale.

### 3.2 Cadre de suivi des performances<sup>27</sup>

Ce cadre de suivi des performances a été conçu dans un souci de cohérence avec l'approche de la Banque en matière de mesure des résultats<sup>28</sup>. Il précise les critères permettant de conclure à la réussite et fournit un lien logique et conceptuel indiquant de quelle manière les activités sont censées aboutir à des résultats précis (y compris les effets produits et les résultats obtenus au stade intermédiaire). Il souligne également dans quelle mesure ces résultats contribueront à promouvoir l'égalité des genres par le biais des trois approches opérationnelles (amélioration de l'accès au financement, à l'emploi et aux compétences, et aux services). Ce cadre a en outre pour but :

- de refléter la contribution générale de la Banque à la promotion de l'égalité des genres dans ses pays d'opérations, dans le périmètre fixé par son mandat ;
- d'être un outil d'aide à la gestion, en favorisant « la connaissance par la mise en œuvre » de la manière dont nous parvenons aux objectifs de la transition, ce qui permet des évaluations si nécessaire ;
- de répondre à l'obligation de rendre des comptes auprès des parties prenantes internes et externes, et notamment des donateurs, en montrant que les ressources de la BERD sont bien utilisées de façon à renforcer la durabilité de la transition, en soutenant la promotion de l'égalité des chances économiques pour les femmes et pour les hommes.

Ce cadre précise :

- **Les objectifs spécifiques** reflétant les changements espérés, que doivent viser les activités de la Banque, avec pour objectif global la promotion de l'égalité des chances pour les deux sexes.
- **Les activités** : le type d'activités, et notamment les projets, les CT de renforcement des capacités et les actions de plaidoyer, destinés à atteindre et à conforter les résultats spécifiés.
- **Les indicateurs de suivi des résultats** :
  - *Actions* : mesures de ce qui est directement réalisé grâce aux activités, aidant à suivre les performances de la Stratégie par rapport aux objectifs spécifiques fixés.
  - *Résultats* : indicateurs mesurables des changements à court et à plus long terme induits par les activités de la Banque, qui permettent de vérifier si celle-ci parvient à obtenir les évolutions voulues pour chacun de ses objectifs déclarés et, pour finir, d'évaluer les progrès réalisés sur la voie d'une véritable égalité des chances économiques entre les hommes et les femmes. ***Les indicateurs de suivi des résultats devraient être regroupés dans le dispositif d'évaluation des résultats des différentes stratégies par pays, sous la rubrique « Promotion de***

<sup>27</sup>Ce cadre permet d'établir une comparaison avec les bonnes pratiques des IFI. Celles-ci s'appuient notamment, comme l'a montré le Département d'évaluation de la BERD, sur un certain nombre d'enseignements concernant : i) l'importance de constituer un solide argumentaire montrant qu'il est indispensable, pour parvenir à une prospérité partagée, d'éliminer les principales disparités entre les hommes et les femmes et de renforcer la voix, l'autonomisation et le pouvoir de décision des femmes ; ii) la nécessité de passer à une approche fondée sur les résultats ; iii) la nécessité de disposer de davantage de données, de meilleure qualité et ventilées selon le sexe des personnes ; iv) l'intérêt des mesures et du suivi ; et v) l'importance de se montrer plus sélectif et concentré dans son approche. Pour plus d'informations à ce sujet, voir la note de synthèse du Département d'évaluation de la BERD (2015), « *Survey of IFI experience in mainstreaming gender* ».

<sup>28</sup> Country Strategy Results Framework: Design Implementation and Reporting (BERD septembre 2014), p. 12 ; et The Architecture of Transition Impact Results Frameworks in the Bank (BERD, septembre 2014 : CSFO1427) : p. 5.

***l'inclusion économique », uniquement pour les pays concernés. Ils serviront à illustrer les résultats dans les rapports.***

La Banque devra mettre en œuvre les actions énumérées ci-dessus (et de façon plus détaillée ci-après). Ces actions sont censées aboutir à des résultats qui contribueront à la réalisation de l'objectif global, qui est d'augmenter la qualité des perspectives économiques et de réduire les inégalités liées au genre dans les pays d'opérations de la BERD. La Banque s'efforcera de tester ces liens dans le cadre d'une approche axée sur l'apprentissage.

Le Cadre permettra d'évaluer les résultats obtenus en matière de genre sur deux fronts : la contribution générale de la Banque à la promotion de l'égalité des genres dans ses pays d'opérations, grâce à un suivi des activités, des actions et des résultats ; et la manière dont la Banque progresse dans l'intégration de la dimension du genre dans ses opérations à l'horizon 2020, notamment en ce qui concerne le renforcement de la capacité interne en matière d'égalité des genres et la prise en compte systématique de la dimension du genre dans le cycle des projets et les partenariats stratégiques.



Tableau 3 : Cadre de suivi des performances

Objectif global : Parvenir à une plus grande autonomisation économique des femmes et à davantage d'égalité de chances entre hommes et femmes dans les pays d'opérations			
Objectifs spécifiques	Activités	Indicateurs de suivi	
		Actions	Résultat <sup>29</sup>
<b>1.1 Meilleur accès au financement et à un appui commercial pour les PME dirigées par des femmes</b>  <i>« accès au financement et à l'entrepreneuriat »</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investissements</li> <li>CT prête à être mise en œuvre et financée</li> <li>Financement spécialisé des IFP afin que celles-ci prêtent aux PME dirigées par des femmes</li> <li>Renforcement des capacités</li> <li>Analyse des obstacles au financement et recommandations</li> <li>Activités de plaidoyer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre/volume d'investissements de la Banque auprès d'IFP chargées de prêter à des PME dirigées par des femmes</li> <li>Nombre d'activités de renforcement des capacités</li> <li>Nombre de personnes formées, ventilées selon le sexe, l'âge et la fonction</li> <li>Nombre de diagnostics analytiques/évaluations</li> <li>Nombre d'activités relevant du dialogue sur les politiques publiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre/volume des prêts accordés par des IFP à des PME dirigées par des femmes</li> <li>Éléments tendant à prouver que les IFP s'adressent désormais aux PME dirigées par des femmes en cherchant à éliminer les obstacles et en améliorant leur accès au financement</li> </ul>
<b>1.2 Meilleur accès des femmes aux opportunités d'emploi</b>  <i>« accès à l'emploi et aux compétences »</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investissements</li> <li>CT prête à être mise en œuvre et financée</li> <li>Audits concernant l'égalité des chances</li> <li>Renforcement des capacités</li> <li>Activités de plaidoyer concernant les politiques publiques et le contexte juridique en matière d'emploi et d'acquisition de compétences pour les femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre/volume des projets d'investissement de la Banque</li> <li>Nombre d'activités de renforcement des capacités</li> <li>Nombre de personnes formées, ventilé selon le sexe, l'âge et la fonction</li> <li>Nombre de diagnostics analytiques/évaluations</li> <li>Nombre d'activités relevant du dialogue sur les politiques publiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'entreprises mettant en place des systèmes/normes/pratiques d'égalité des chances (système informatique de gestion spécialisé, pratiques en RH, etc.)</li> <li>Éléments tendant à prouver que les perspectives pour les femmes se sont améliorées chez le client, grâce aux activités de la Banque</li> </ul>
<b>1.3 Meilleur accès à des services</b>  <i>« accès aux services »</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investissements</li> <li>CT prête à être mise en œuvre et financée</li> <li>Renforcement de la capacité à proposer des services intégrant la dimension du genre</li> <li>Analyse des services au regard des questions d'égalité des genres et recommandations</li> <li>Activités de plaidoyer visant à favoriser la participation des femmes à la conception et à la mise en œuvre des services</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre/volume des investissements réalisés par la Banque en faveur de la mise en place ou de l'extension de services intégrant la dimension du genre</li> <li>Nombre d'activités de renforcement des capacités</li> <li>Nombre de personnes formées, ventilées selon le sexe, l'âge et la fonction</li> <li>Nombre de diagnostics analytiques/évaluations</li> <li>Nombre d'activités relevant du dialogue sur les politiques publiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Éléments tendant à attester d'un développement par le client de services intégrant la dimension du genre grâce aux activités de la Banque</li> </ul>
Objectif global : Prendre en compte systématiquement la dimension du genre dans les activités de la BERD d'ici 2020			
Objectifs spécifiques	Activités	Indicateurs de suivi	
		Actions	Résultat
<b>1.4 Renforcement des capacités institutionnelles de prise en compte systématique de la dimension du genre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation et renforcement des capacités du personnel de la BERD</li> <li>Gestion des connaissances en vue d'une prise en compte systématique de la dimension du genre</li> <li>Modifications organisationnelles en vue de la prise en compte systématique de la dimension du genre (par</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'activités de renforcement des capacités (sur place ou en ligne, formation, ateliers, séminaires) proposées au personnel de la BERD travaillant dans les activités bancaires et d'autres services/fonctions essentiels</li> <li>Nombre de produits de gestion des connaissances élaborés et diffusés en interne et en externe</li> <li>Nombre de modifications apportées à des procédures et processus organisationnels afin de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacité renforcée des collaborateurs de la BERD à assurer, dans l'exercice de leurs fonctions, la promotion de l'égalité des genres et de l'égalité des chances</li> <li>Stratégies Pays pour les pays présentant des écarts liés au genre de « modérés » à « importants », identifient le genre comme priorité et au moins une intervention a réaliser sur un thème liée au genre</li> </ul>

<sup>29</sup> Résultats suivis à l'aide du dispositif d'évaluation des résultats des différentes stratégies par pays, sous la rubrique « Promotion de l'inclusion économique », uniquement pour les pays prioritaires concernés.

ex. intégration de la notion de genre dans le système d'évaluation institutionnel)

faciliter l'intégration de la dimension du genre dans les opérations de la BERD (par ex., système d'évaluation, systèmes informatiques internes avec distinction du sexe des personnes, intégration du genre dans les descriptions de postes et les outils opérationnels d'investissement, CT, etc.)

- Nombre de points focaux axés sur la dimension du genre en interne

## Annexe 1 : Mise en œuvre de l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes – Récapitulatif

### Pour la période allant d'avril 2013 à décembre 2015

#### Historique

L'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes a été lancée en 2013. La Banque entendait ainsi se doter d'une approche plus structurée de la promotion de l'égalité des genres dans ses opérations, partant du principe que l'égalité des chances entre femmes et hommes était non seulement un élément moteur fondamental de la croissance économique, mais également une valeur essentielle en soi. Avec l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes, la BERD s'est engagée à faire fructifier le potentiel inexploité des femmes dans les pays où elle investissait. Elle s'est fixée pour priorité d'élargir les perspectives économiques des femmes, en finançant des opérations susceptibles d'améliorer leur accès au financement, à l'emploi et aux services. Dans le cadre de l'Initiative, la Banque a déterminé les pays et les secteurs dans lesquels existaient d'importants écarts liés au genre. Elle a ensuite ciblé de manière plus explicite ses réponses opérationnelles contribuant à la réduction de ces écarts tout en ayant un impact sur la transition. La Banque a ainsi concentré la majeure partie de son soutien sur des projets mis en œuvre en Turquie, en Asie centrale et dans la région SEMED, où les données disponibles font apparaître les écarts liés au genre les plus larges. L'Initiative définissait une offre de produits ciblés privilégiant trois grands axes : l'accès au financement, l'accès à l'emploi et aux compétences, et l'accès aux services.

Conformément aux engagements qui avaient été pris, la période couverte par l'Initiative a notamment été marquée par :

- la création d'une équipe opérationnelle chargée de la promotion de l'égalité des genres (l'équipe Genre), ainsi que de plusieurs systèmes et processus connexes,
- la mise en place à la BERD d'un processus d'examen conformément à un Mémoire sur l'examen conceptuel des projets, permettant d'identifier plus facilement les besoins de rééquilibrage entre hommes et femmes et/ou les « points d'entrée » potentiels en matière de promotion de l'égalité des genres,
- l'approbation, en juillet 2013, par le Conseil d'administration de la BERD, de la méthodologie d'inclusion intégrant dans le mandat de la Banque pour la transition l'évaluation de l'impact en matière d'égalité des genres ; cette décision a marqué une avancée significative, dans la mesure où elle témoignait de la reconnaissance du rôle de l'égalité des genres dans le processus de transition,
- l'intégration de la question de l'égalité des genres dans les stratégies par pays et par secteurs,
- la mise en place d'un programme CT de services de conseil en matière de genre de 1,5 million d'euros et opérationnel depuis 2014, qui a bénéficié en 2015 d'un nouvel apport de 500 000 euros,
- la mise en place d'un programme de renforcement des capacités, avec notamment l'élaboration de notes directrices destinées à mieux structurer les approches et les sessions de formation s'adressant aux différents départements du pôle des Opérations bancaires, y compris au personnel des bureaux locaux

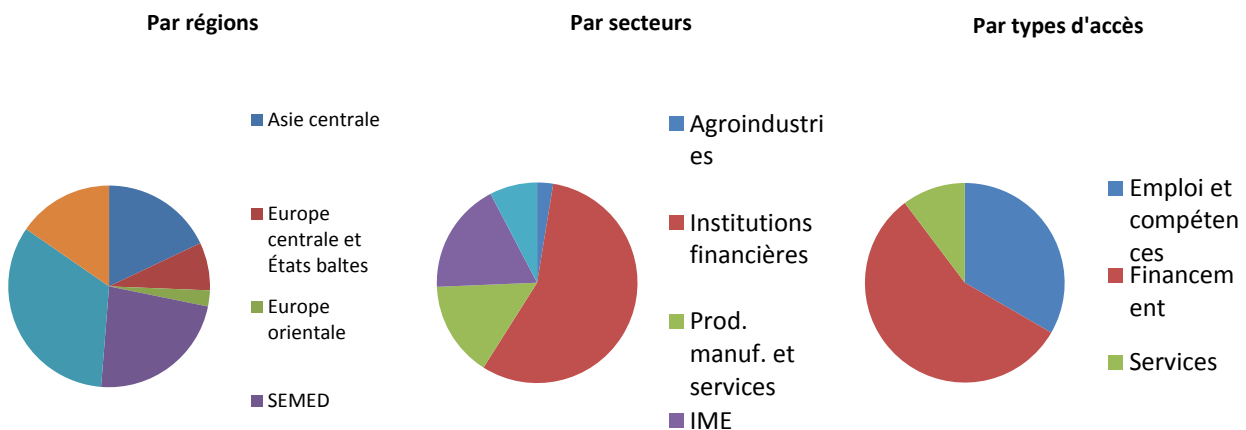
#### 1 Le portefeuille de projets

Depuis l'adoption de l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes, des progrès ont été réalisés, car les projets qui intègrent une dimension ou une composante relative au genre sont de plus en plus nombreux. Trente-neuf projets d'investissement présentant une composante liée à l'égalité des genres ont été signés entre avril 2013 et décembre 2015.

- 75 % concernent des pays situés dans les régions cibles de l'Initiative.

- 56 % prévoient des mesures destinées à améliorer l'accès des femmes au financement, 33 % des mesures qui doivent leur permettre d'avoir un meilleur accès à l'emploi et aux compétences, et 10 % des mesures visant à améliorer leur accès aux services.
- Par secteurs, c'est celui des IF qui concentre le plus grand nombre de projets, avec 56 % du total, suivi par les IME, avec 18 % des projets, puis de la production manufacturière et des services, avec respectivement 15 % des projets. Le reste se répartit entre les agro-industries, 3 %, et les transports, 8 %.

### Investissements signés entre avril 2013 et décembre 2015



Un tiers des projets d'investissements signés (11) sont assortis de fonds destinés à la coopération technique (CT) au titre du programme de services de conseil en matière de genre, pour un montant total de 880 000 euros. Cette somme vient s'ajouter aux fonds fournis au titre de divers programmes de CT aux IF en soutien aux programmes WIB ou au titre de services de conseil SPE. L'équipe Genre applique une approche basée sur le cofinancement en matière de CT lorsqu'elle travaille avec des clients extérieurs au secteur public, conformément aux règles de la Banque dans ce domaine.

Les documents relatifs aux prêts découlant des accords d'investissements signés pendant la période considérée et présentant une composante ou une priorité concernant l'égalité des genres mentionnent tous cette dimension (notamment le PAES) dans leur document de prêt. La plupart de ces projets (68 %) sont destinés à avoir un impact sur la transition<sup>30</sup>.

Le portefeuille de la Banque compte désormais 55 projets présentant une composante ou une priorité relevant de l'égalité des genres (certains d'entre eux ont été traités au titre du Plan d'action de la BERD pour l'égalité hommes-femmes).

## 2. Produits

L'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes a permis à la Banque de mettre en chantier l'élaboration d'outils spécifiques destinés à promouvoir l'égalité des genres dans le cadre de son mandat. Parmi ces produits – dont beaucoup sont nouveaux sur le marché couvert par les banques multilatérales de développement – citons les suivants :

- Accès au financement : une approche intégrée de l'accès au programme de financement, telle que celle adoptée dans le cadre des programmes Women In Business (WIB).

<sup>30</sup> Certains projets étaient déjà lancés avant l'intégration officielle de la notion d'inclusion dans la méthodologie pour la transition. D'autres fonctionnent au titre du principe d'additionnalité, mais ne devraient pas avoir d'impact systémique.

- Accès à l'emploi et aux compétences : audits concernant l'égalité des chances. Parmi les projets de ce type figurent notamment des initiatives en faveur de l'égalité des chances lancées en Turquie, en Serbie, et en Égypte (avec des clients des secteurs IME, production manufacturière et services, transports et agro-industries) ; au Kazakhstan (dans le secteur IME) ; et en République kirghize (avec un client du secteur des ressources naturelles).
- Accès aux services : pour des services répondant aux besoins de la clientèle et pour la mise à disposition de transports sûrs. Non seulement les services proposés correspondent davantage aux attentes des personnes des deux sexes, mais ils répondent également aux besoins des différents usagers, cette préoccupation étant intégrée dès la phase de conception du projet et jusqu'à la prestation effective. Le premier projet de ce type a été mis en place en collaboration avec les Chemins de fer nationaux égyptiens.

### 3. Recours aux donateurs

L'équipe Genre a recours à des fonds relevant de la CT pour deux raisons essentielles : i) pour faciliter la conception et la mise en œuvre des projets ; et ii) pour obtenir des informations spécialisées permettant de mieux adapter la réponse de la Banque aux besoins de ses clients. Le document présentant l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes soulignait que la Banque disposait de moyens limités et que l'application de l'Initiative dépendrait de l'implication des donateurs de la BERD. Il était spécifié que l'Initiative s'appuierait le moins possible sur le Fonds spécial des actionnaires (FSA) mais, malgré les efforts redoublés déployés en matière de collecte de fonds, les donateurs prêts à relever ce défi ont été moins présents que prévus.

#### 3.1 Programme de services de conseil en matière de genre

Le Programme de services de conseil en matière de genre a été mis en place en 2014, avec un budget global de 1,5 million d'euros provenant du FSA, des fonds SEMED et de Taiwan. Il s'agit d'un cadre multi-donateurs, qui couvre les besoins en CT prévus sur trois années pour des types de produits similaires. Dans un premier temps, la structure du Programme a permis à l'équipe Co-financement des donateurs de proposer l'initiative aux donateurs de manière simplifiée. Elle lui a aussi permis d'apporter aux Opérations bancaires un soutien rapide en matière de redressement pour les activités d'audit interne préalable, de préparation, de structuration et de suivi des missions relatives à l'égalité des genres.

Le Programme de services de conseil en matière de genre donne la possibilité à la Banque de proposer son expertise à ses clients sur les trois grands axes retenus (accès au financement, à l'emploi et aux services) et d'être efficace sur plusieurs plans : a) bon rapport qualité-prix en termes d'utilisation des fonds fournis par les donateurs, b) souplesse opérationnelle permettant de répondre rapidement aux clients, conformément aux impératifs du marché, et c) réduction de la charge administrative pour les services de la Banque concernés. Le Programme s'articule autour d'un panel d'experts (0,5 million d'euros) et d'un dispositif concernant les cabinets de consultants (1 million d'euros). Les taux d'utilisation du Programme sont actuellement de l'ordre de 80 % pour le panel (plus 10 % supplémentaires prévus) et de 92 % pour le dispositif, le solde étant sous contrat. Compte tenu de ces chiffres, la Banque a approuvé en avril 2015 (via son Comité de coopération technique) une rallonge de 1,5 million d'euros au Programme. Le soutien des donateurs n'a toutefois été obtenu qu'à hauteur de 500 000 euros.

#### 3.2 Autres fonds provenant de donateurs et destinés à la coopération technique

Outre les fonds cités ci-dessus, l'équipe Genre a également obtenu un financement de donateurs d'un montant de 300 000 dollars, provenant des Fonds d'investissements climatiques et destinés à permettre l'élaboration d'évaluations de la situation en matière d'égalité entre les genres dans le cadre de projets financés par le Fonds des technologies propres (CTF), au Kazakhstan, en Ukraine et en Turquie. Les évaluations en question comprennent des recommandations d'investissements futurs, ainsi que des lignes directrices à l'intention des responsables des opérations dans le secteur.

Le DFID britannique a également soutenu l'équipe Genre par le détachement à temps partiel, de mars 2014 à juillet 2015, d'une experte des questions de genre et de développement social. Cet arrangement

a permis au DFID et à la BERD d'échanger leurs connaissances en matière d'égalité des genres, de mesure des résultats et d'autonomisation économique des femmes. Plus récemment, le gouvernement suisse a assuré le financement de l'embauche d'une Jeune Experte Professionnelle (Junior Professional Officer (JPO) pour une période de deux ans (jusqu'en 2017).

#### **4. Contribution à l'intégration de la dimension du genre**

Aux termes du document présentant l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes, le concept d'intégration systématique de la dimension du genre avait pour objectif de prendre en considération les besoins et les perspectives relatives à l'égalité des genres dans les stratégies et les opérations de la Banque, même si en définitive seuls quelques cas bien précis se prêtaient à un éventuel projet, à une réponse stratégique ou à une action de sauvegarde.

##### *4.1 Stratégies par pays et politiques sectorielles*

Toutes les stratégies par pays préparées pendant la période considérée pour des pays présentant de forts écarts liés à la situation en matière d'égalité des genres comportent une annexe à ce propos. Cette annexe comprend des indicateurs de genre et des données concernant la part des femmes dans la population active, les écarts de rémunération entre hommes et femmes, l'entrepreneuriat féminin, l'accès au crédit, les droits à la propriété et diverses autres informations pertinentes pour les activités de la Banque. Pour les pays identifiés comme prioritaires par l'Initiative stratégique, le thème de l'égalité des genres est un élément transversal récurrent dans l'ensemble des volets de la stratégie. L'égalité des genres est également inscrite dans les stratégies concernant le secteur des transports et celui de l'énergie approuvées en 2013.

##### *4.2 Dialogue sur les politiques publiques et partenariats*

Outre son action en matière de renforcement des capacités et de CT menée dans le cadre de chaque projet, la Banque est engagée dans un dialogue à différents niveaux au sein des pays prioritaires de sa région d'opérations. Elle travaille ainsi avec les autorités nationales et locales (municipales).

La BERD préside le Groupe de travail sur le genre des banques multilatérales de développement (MDBWGG), une plateforme de discussion entre les IFI, qui permet de trouver des synergies et de partager expériences et enseignements. Cette structure permet également à la Banque de faire connaître l'action qu'elle mène dans le cadre de son approche clairement définie, tournée vers le secteur privé. En tant que présidente de ce Groupe, la BERD a été invitée en 2015 à participer en qualité d'observateur aux travaux de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW).

La BERD participe également en tant qu'observateur à Gendernet, un forum unique en son genre, où se retrouvent tous les pays de l'OCDE, ONU Femmes, des organisations de la société civile et toutes les banques multilatérales de développement. La Banque y fait la promotion de son action auprès du secteur privé, invité à favoriser l'égalité des genres, et contribue à la rédaction de documents qui exercent une influence sur l'avancement de l'ordre du jour international en matière d'égalité des genres. La Banque a également participé à diverses rencontres internationales de premier plan, qui déterminent les objectifs internationaux en matière d'égalité des genres dans le contexte de Beijing+20 et du programme de développement pour l'après-2015.

#### **4.3 Diffusion de l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes, renforcement des capacités institutionnelles et initiatives diverses**

L'équipe Genre a recours à diverses plateformes pour diffuser les informations concernant l'Initiative, aussi bien au niveau interne qu'à l'extérieur. Une liste de quelques résultats majeurs obtenus est présentée ci-après.

Au niveau interne, les pages intranet et Internet concernées sont mises à jour, en y faisant figurer, par exemple, des études commandées par la BERD, des études de cas ou encore des outils. Plusieurs

articles pour Blueprint ont été préparés<sup>31</sup> ; une brochure (« Gender Matters ») et une vidéo sur la question de l'égalité entre femmes et hommes (produite en six langues, visionnée 33 000 fois jusqu'à fin novembre 2015 dans sa version en anglais) ont été réalisées. Conformément aux nouvelles dispositions de la PES 2014 sur l'intégration de la dimension du genre, l'ensemble des membres du personnel du Département de l'environnement et du développement durable a bénéficié d'une formation à la problématique du genre et sur les mesures d'atténuation applicables. Neuf bureaux locaux, ainsi que les collaborateurs de l'équipe des Infrastructures, ont pour l'instant bénéficié d'une formation centrée sur l'Initiative.

À l'extérieur, l'Initiative a été présentée lors de l'Assemblée annuelle de la Banque et a de nombreuses organisations avec lesquelles la Banque est en relation sur la scène internationale, entre autres le MDBWGG et des organisations intergouvernementales telles que l'OSCE, l'OCDE, la Commission européenne ou l'Union pour la Méditerranée. Des manifestations comme le Partenariat de Deauville avec les pays arabes en transition ou la Conférence « Trust Women » organisée par la Thomson Reuters Foundation ont également été l'occasion de faire la promotion et de débattre de l'action de la Banque en matière d'égalité des genres et de trouver des partenaires et des synergies.

Quelques résultats clés de l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes		
Résultat de l'Initiative	Résultat/Action	Description
<b>Partenariats stratégiques</b>	Accords signés	Déclaration des dirigeants des BMD et du FMI (Beijing+20)
	Soutien à des initiatives extérieures	Conférence de haut niveau sur la femme et l'eau (Tadjikistan, 2015)
	Rencontres de partenariats stratégiques (y compris organisées par la BERD)	Réunion des BMD consacrée à l'égalité des genres Gendernet : Banque Mondial
		OCDE : GT pour le pré-lancement de l'indice institutions sociales et égalité homme-femme (SIGI) et lancement du SIGI
		Forum des Nations Unies sur les droits de l'homme et la question du genre
		The Next Billion : les femmes et l'économie du future
		Réunion du FIC
		Séminaire du PNUD et de la BERD sur les initiatives en faveur de la sécurité dans les transports (Kazakhstan, 2015)
		Forum sur l'avenir de l'égalité des genres (Commission européenne)
<b>Intégration du principe de l'égalité des genres</b>	Lignes directrices nouvelles ou actualisées	Évaluations relative au genre dans tous les Etudes de Faisabilité IME financés par des donateurs Lignes directrices relatives au genre destinées aux parties prenantes Questions de genre dans les industries minières
		Questions de genre dans les projets de la BERD dans le secteur de l'eau
	Étude indépendante/Rapport de recherches	Évaluation en matière de genre dans le cadre du FTP Kazakhstan Meilleures pratiques mondiales en matière de produits financiers
		Rapport « Enhancing Women's Voice, Agency & Participation in the Economy »
		Maroc, Turquie, Tadjikistan
<b>Dialogue sur les politiques publiques</b>	Égalité des genres intégrée dans la stratégie par pays	
	Soutien sur place	Spécialiste des questions de genre chargé d'assister le Groupe de travail sur l'égalité des genres du Conseil d'investissement du Tadjikistan

<sup>31</sup> Blueprint est le bulletin de communication interne de la BERD

<b>Diffusion de l'Initiative et renforcement des capacités internes</b>	Rapports de la BERD ( <i>Donor Report</i> , Rapport annuel et <i>Sustainability Report</i> )	Chapitres consacrés à la question du genre
	Participation à des conférences en tant qu'observateur	Plateforme du Partenariat oriental
		Évènement de haut niveau sur l'émancipation économique des femmes et le développement durable (Union européenne)
		IAIA « EBRD's Experience on Gender & Inclusion »
		Partenariat de Deauville (G8)
	Outils nouveaux ou actualisés	Outil « Gender and mitigation Traffic light ESD »
		Outil « Identifying Gender Opportunities under ESD DD »
	Brochure/dépliant/fiche d'informations	Brochure « Gender Matters »
		Vidéo sur l'égalité entre hommes et femmes
	Exposés et séances d'information internes	Lancement européen du rapport de la Banque mondiale « Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity »
		« MEI/ESD Gender and Transport »
		Équipe Transports (présentation sur l'Initiative stratégique)
		Pour l'autonomisation économique des femmes
		Exposé sur la question du genre au bureau d'Istanbul
		Présentation de l'Initiative à l'occasion de la Journée internationale des femmes
		Les questions relatives au genre dans les industries minières (Ressources naturelles)
	Activités de sensibilisation/renforcement des capacités	Visite d'étude à Taiwan sur la sécurité dans les transports destinée à la Compagnie des autobus d'Almaty
		Mise à jour de la politique EDD/Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes : CEE-ONU
		Assemblée du Fonds pour les pays en début de transition (Bichkek)
		Pour une meilleure performance des entreprises : introduction des candidats à un poste d'administrateur
		Meilleures pratiques mondiales en matière de produits financiers



## Annexe 2 : Écarts liés au genre

L'équipe Inclusion d'EPS a revu et actualisé les différents écarts liés au genre, en collaboration avec l'équipe Genre et le Département de l'environnement et du développement durable, conformément aux priorités stratégiques qui sont apparues pendant la période couverte par l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes. Un rapport a été commandé à cet effet à une spécialiste internationale de la problématique du genre<sup>32</sup>. Cet exercice s'est traduit par la prise en compte de nouveaux indicateurs couvrant la plupart des dimensions des écarts entre femmes et hommes, dans le souci de mettre davantage encore l'accent sur les normes sociales et sur l'autonomisation des femmes, sur la prise de décisions des femmes dans le domaine de l'emploi, de l'entreprise et de l'administration, ainsi que sur la place des femmes diplômées en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques. Les écarts liés au genre qui en résultent sont plus importants en matière de « Cadre juridique et normes sociales », notamment dans la région SEMED, et passent du niveau « faible » au niveau « modéré » dans toute une partie de l'Europe orientale, de l'Asie centrale et du Caucase. Dans le secteur « Éducation et formation », les écarts se sont accentués et sont à présent « modérés », en Europe centrale et dans certains pays d'Asie centrale, tandis qu'ils restent globalement inchangés dans toutes les régions en matière de « Accès au financement », de « Politique du travail » et de « Pratiques dans le monde du travail ».

Cette étude a pris en compte une nouvelle dimension qui analyse les écarts liés au genre dans les infrastructures et les services municipaux, en évaluant les conséquences disproportionnées que peuvent avoir sur les perspectives économiques des femmes les questions d'accès à l'eau, aux combustibles liquides ou gazeux, à la téléphonie mobile ou à l'informatique. Suite à une étude détaillée et au classement des données existantes, d'autres indicateurs, relatifs aux transports et aux systèmes sanitaires, ont également été envisagés, mais ils n'ont pas pu être pris en compte, en raison de doutes concernant leur qualité, ainsi que pour des questions d'interprétation et d'attribution. L'intégration de cette nouvelle dimension dans l'ensemble des écarts liés au genre se fera donc par actualisation et prise en compte progressives des indicateurs concernés, à mesure que nous disposerons de plus de données fiables. La couverture des pays étant extrêmement limitée, les écarts relatifs à cette dimension ne peuvent pas être cumulés et sont présentés sur la foi d'indicateurs isolés.

---

<sup>32</sup> Francavilla, Francesca, Exploring Additional Dimensions to EBRD's Gender Inclusion Gap Assessments. 2015

## Écarts liés au genre (2015)

Pays	Cadre juridique et normes sociales	Services de santé	Éducation et formation	Politique du travail	Pratiques dans le travail	Emploi et entreprises	Accès au financement
<b>Europe centrale et États baltes</b>							
Croatie	Faible	Faible	Modéré	Modéré	Modéré	Modéré	Faible
Estonie	Faible	Faible	Modéré	Faible	Important	Modéré	Modéré
Hongrie	Faible	Faible	Modéré	Faible	Modéré	Modéré	Modéré
Lettonie	Faible	Faible	Modéré	Faible	Important	Modéré	Modéré
Lituanie	Faible	Faible	Modéré	Négligeable	Modéré	Modéré	Modéré
Pologne	Faible	Faible	Faible	Faible	Modéré	Modéré	Modéré
Slovaquie	Faible	Faible	Modéré	Faible	Modéré	Modéré	Modéré
Slovénie	Faible	Négligeable	Modéré	Faible	Modéré	Modéré	Modéré
<b>Europe sud-orientale</b>							
Albanie	Modéré	Faible	Faible	Faible	Modéré	Important	Modéré
Bosnie-Herzégovine	Modéré	Modéré	Modéré	Faible	Modéré	Important	Modéré
Bulgarie	Faible	Faible	Modéré	Faible	Modéré	Modéré	Faible
Chypre	Faible		Négligeable			Modéré	Faible
Grèce	Important		Faible	Modéré	Important	Important	Modéré
Kosovo							Important
Macédoine (RYM)	Modéré	Modéré	Modéré	Faible	Important	Modéré	Important
Monténégro	Faible	Modéré	Négligeable	Modéré	Important	Important	Modéré
Roumanie	Faible	Modéré	Faible	Faible	Important	Modéré	Modéré
Serbie	Faible	Faible	Faible	Faible	Important	Modéré	Modéré
Turquie	Faible	Faible	Modéré	Faible	Important	Important	Important
<b>Europe orientale et Caucase</b>							
Arménie	Modéré	Modéré	Faible	Négligeable	Important	Modéré	Modéré
Azerbaïdjan	Faible	Modéré	Modéré	Modéré	Important	Important	Important
Biélorussie	Faible	Faible	Modéré	Modéré	Important	Faible	Modéré

PUBLIC  
PUBLIC

Géorgie	Modéré	Modéré	Modéré	Faible	Important	Modéré	Faible
Moldova	Modéré	Modéré	Modéré	Faible	Important	Faible	Faible
Ukraine	Faible	Faible	Modéré	Faible	Important	Modéré	Modéré
Fédération de Russie	Faible	Faible	Négligeable	Modéré	Important	Modéré	Modéré

Asie  
centrale

Kazakhstan	Modéré	Modéré	Négligeable	Modéré	Modéré	Modéré	Modéré
République kirghize	Modéré	Modéré	Modéré	Modéré	Important	Modéré	Faible
Mongolie	Faible	Modéré	Faible	Modéré	Important	Faible	Faible
Tadjikistan	Modéré	Modéré	Modéré	Faible	Important	Important	Important
Turkménistan	Modéré	Modéré		Modéré	Important	Modéré	Important
Ouzbékistan	Modéré	Modéré	Modéré	Modéré	Important	Important	Important

Partie méridionale et  
orientale du bassin  
méditerranéen

Égypte	Important	Modéré	Modéré	Modéré	Important	Important	Important
Jordanie	Important	Modéré	Modéré	Modéré	Important	Important	Important
Maroc	Modéré	Important	Important	Modéré	Important	Important	Important
Tunisie	Modéré	Faible	Modéré	Faible	Modéré	Important	Important

À titre de  
comparaison

France	Faible	Faible	Modéré	Modéré	Modéré	Modéré	Modéré
Allemagne	Négligeable	Faible	Modéré	Négligeable	Modéré	Modéré	Faible
Italie	Faible	Négligeable	Faible	Faible	Modéré	Modéré	Important
Suède	Négligeable	Négligeable	Modéré	Négligeable	Faible	Faible	Faible
Royaume-Uni	Modéré	Faible	Modéré	Faible	Modéré	Modéré	Faible

Composant	Indicateur
Cadre juridique et normes sociales	<p>Lutte contre la violence à l'égard des femmes (EIU-WEO, d'après l'ONU, 2012 ou version la plus récente)</p> <p>Ratification de la CEDAW (EIU-WEO, 2012 ou version la plus récente)</p> <p>Ratio f/h à la naissance (CIA, 2013 ou version la plus récente)</p> <p>Mariage précoce (UN World Marriage, 2012 ou version la plus récente)</p> <p>Droits politiques des femmes (CRI, 2011 ou version la plus récente)</p> <p>Accès aux biens fonciers (SIGI, 2014)</p> <p>Accès aux biens autres que fonciers (SIGI, 2014)</p> <p>Lois de succession favorables aux héritiers masculins (OCDE-SIGI, 2009)</p>
Accès aux services de santé	<p>Taux de mortalité maternelle (nombre de femmes décédées pour 100 000 naissances) (Banque mondiale, 2013)</p> <p>Usage de la contraception (% de femmes âgées de 15 à 49 utilisant un moyen contraceptif) (Banque mondiale, 2013 ou version la plus récente)</p> <p>Accouchements assistés par professionnels compétents (% du total) (WDI, 2005 ou version la plus récente)</p> <p>Pourcentage de mères adolescentes (WDI, 2013)</p>
Éducation et formation	<p>Taux d'alphabétisation, avec ratio f/h (Indicateurs sociaux de l'ONU, 2013 ou version la plus récente)</p> <p>Taux f/h d'élèves ayant terminé le primaire (WDI d'après UNESCO, 2013 ou version la plus récente)</p> <p>Indice de la parité des genres parmi les élèves du secondaire (EPDC et EdStats Banque mondiale, 2013 ou version la plus récente)</p> <p>Indice de la parité des genres parmi les élèves du supérieur (EPDC et EdStats Banque mondiale, 2013 ou version la plus récente)</p> <p>Femmes titulaires d'un diplôme d'ingénieur (UNESCO, 2012 ou version la plus récente)</p> <p>Femmes titulaires d'un diplôme technologique (UNESCO, 2012 ou version la plus récente)</p>
Politique du travail	<p>Politique de non-discrimination (EIU-WEO 2012 d'après OIT, 2003-2010)</p> <p>Restrictions juridiques limitant l'accès des femmes à certaines professions (EIU-WEO 2012 d'après la banque de donnée de la Banque mondiale sur les femmes, l'entreprise et le droit, 2010)</p> <p>Politique d'égalité en matière de rémunération (EIU-WEO 2012 d'après OIT, 2003-2010)</p> <p>Politique en matière de congé de maternité et de paternité (EIU-WEO 2012 d'après OIT, 2010)</p> <p>Politique différentielle de départ à la retraite (EIU-WEO, 2012 ou version la plus récente)</p>
Évaluation des pratiques en matière de travail	<p>Pratiques de non-discrimination (EIU-WEO 2012 d'après OIT, 2003-2010)</p> <p>Pratiques d'égalité en matière de rémunération (EIU-WEO 2012 d'après OIT, 2003-2010)</p> <p>Écart des rémunérations entre les genres (CEE-ONU, 2013)</p> <p>Pratiques en matière d'accès aux services de garde d'enfants (EIU-WEO, 2012 d'après évaluation qualitative EIU 2010)</p>
Emploi, propriété et prise de décisions	<p>Taux de participation f/h à la population active (plus de 15 ans) (WDI d'après OIT, 2013 ou version la plus récente)</p> <p>Taux de chômage f/h (WDI d'après OIT, 2013 ou version la plus récente)</p> <p>Proportion des femmes dans les secteurs non agricoles (% par rapport à l'ensemble des personnes travaillant dans des emplois non agricoles) (WDI d'après OIT, 2013 ou version la plus récente)</p> <p>Ratio f/h parmi les employeurs (WDI d'après OIT, 2013 ou version la plus récente)</p> <p>Parlementaires, hauts responsables de l'État et dirigeants de sexe féminin (WDI d'après OIT, 2013)</p> <p>Taux d'emploi des personnes ayant fait des études supérieures, avec ratio f/h (OIT, 2013)</p> <p>Femmes propriétaires (BEEPS, 2012)</p>
Accès au financement	<p>Compte dans un établissement financier officiel, ratio f/h (% des personnes de plus de 15 ans) (Findex, 2014)</p> <p>Carte de crédit bancaire, ratio f/h (% des personnes de plus de 15 ans) (Findex, 2014)</p> <p>Emprunt auprès d'établissements financiers par rapport aux emprunts en général, ratio f/h (% des personnes de plus de 15 ans) (Findex, 2014)</p> <p>Épargne dans des établissements financiers par rapport à l'épargne en général, ratio f/h (% des personnes de plus de 15 ans) (Findex, 2014)</p> <p>Emprunts destinés à démarrer, faire fonctionner ou agrandir une exploitation agricole ou une entreprise, par rapport à l'ensemble des emprunts, ratio f/h (% des personnes de plus de 15 ans) (Findex, 2014)</p> <p>Prêts refusés à des entreprises dirigées par des femmes, par rapport à des entreprises dirigées par des hommes (BEEPS et étude de la Banque mondiale sur les entreprises, 2009 ou version la plus récente)</p> <p>Pourcentage des entreprises citant l'accès au financement comme représentant une contrainte majeure, ratio entre entreprises dont la direction est féminine ou masculine (BEEPS et étude de la Banque mondiale sur les entreprises, 2009 ou version la plus récente)</p>
Accès aux infrastructures et aux services municipaux :	

Accès aux infrastructures et aux services municipaux :	Corvées imposées aux femmes en raison d'un accès limité à l'eau Corvées imposées aux femmes en raison d'un accès limité à des combustibles fluides Utilisation du téléphone portable, proportion f/h Utilisation d'un ordinateur, proportion f/h
--	---

## Écarts concernant les infrastructures, par pays

### Pays

	Différence femmes/hommes en matière d'utilisation d'un téléphone portable	Différence femmes/hommes en matière d'utilisation d'un ordinateur	Poids de la corvée d'eau pour les femmes	Impact des corvées liées aux combustibles solides sur les femmes
--	---	---	--	--

### Europe centrale et États baltes

Croatie	Modéré	Modéré		
Estonie	Faible	Faible		
Hongrie	Faible	Faible		Négligeable
Lettonie	Faible	Négligeable		
Lituanie	Négligeable	Négligeable		
Pologne	Faible	Faible		Négligeable
Slovaquie	Faible	Négligeable		
Slovénie	Faible	Négligeable		

### Europe sud-orientale

Albanie			Faible	Important
Bosnie-Herzégovine			Négligeable	
Bulgarie	Modéré	Faible		Négligeable
Chypre	Modéré	Faible		
Grèce	Modéré	Modéré		
Kosovo				
Macédoine (RYM)	Modéré	Modéré	Négligeable	Modéré
Monténégro			Négligeable	
Roumanie	Modéré	Modéré		Modéré
Serbie	Faible	Modéré		Important
Turquie	Important	Important		Négligeable

**Europe orientale et Caucase**

Arménie				Faible
Azerbaïdjan	Modéré	Important		
Biélorussie		Faible	Négligeable	
Géorgie			Faible	
Moldova		Négligeable	Modéré	
Ukraine			Négligeable	
Fédération de Russie	Négligeable	Négligeable		

**Asie  
centrale**

Kazakhstan		Faible	Négligeable	Faible
République kirghize			Modéré	Modéré
Mongolie			Modéré	
Tadjikistan			Important	
Turkménistan				
Ouzbékistan			Modéré	

**Partie méridionale et orientale du bassin  
méditerranéen**

Égypte	Modéré			
Jordanie				
Maroc	Faible			
Tunisie			Négligeable	

**À titre de comparaison**

France	Négligeable	Faible		Négligeable
Allemagne	Faible	Faible		
Italie	Faible	Modéré		Négligeable
Suède	Faible	Faible		Négligeable
Royaume- Uni	Faible	Faible		Négligeable

### Annexe 3 : Théorie du changement et cycle des projets d'investissement

La théorie du changement exigera que les éléments clés des enseignements tirés de l'Initiative stratégique pour l'égalité hommes-femmes soient pris en compte sur la durée de la période de mise en œuvre. Ces éléments permettront de meilleures performances opérationnelles et une meilleure exécution, tout en mettant en place des mesures propices à l'amélioration de l'environnement dans lequel la Banque intervient. Parmi ces éléments, citons les suivants :

- **Renforcement des capacités** – Réponse systématique à la nécessité de renforcer les capacités au sein de la Banque, notamment par des formations sectorielles spécifiques destinées au personnel des Opérations bancaires, ainsi qu'aux candidats à un poste d'administrateur. Des efforts seront faits pour essayer de mieux équilibrer la composition de ce dernier groupe (fin 2014, les femmes ne représentaient que 22 % des candidats à un poste d'administrateur de la Banque), ainsi que pour encourager les entreprises dans lesquelles la BERD détient une participation à envisager d'introduire de la diversité au niveau des postes de décision. La Banque étudiera les solutions à sa disposition pour normaliser la formation via des plateformes d'enseignement en ligne et veillera à ce que tous les nouveaux collaborateurs bénéficient du cours de formation initiale de la BERD. Le renforcement des capacités individuelles et institutionnelles servira à remédier aux écarts techniques *et* concourra à donner le sentiment à l'ensemble des collaborateurs de la Banque que la stratégie leur appartient et qu'ils sont responsables de son application – ce qui est indispensable pour atteindre l'objectif d'intégration de la dimension du genre d'ici 2020.
- **Extension de la couverture sectorielle et identification de nouveaux « points d'entrée » en matière de genre.** Dans un premier temps, consolidation des mobilisations initiales en matière de sécurité des transports (infrastructures) et confirmation de son impact sur la transition ; étude des possibilités de développer une approche plus réactive des chaînes d'approvisionnement et de valeur (agro-industries); poursuite du renforcement et de l'amélioration de l'offre en matière d'égalité des chances, notamment en continuant l'évaluation des certifications proposées sur le marché ; et examen des possibilités d'améliorer l'accès au financement pour les entreprises dirigées par des femmes.
- **Approfondissement de l'analyse des écarts liés au genre de la Banque :** l'EPS, avec l'appui de l'équipe Genre, continuera d'étudier l'évolution des écarts liés au genre concernant les infrastructures et l'accès aux services municipaux, afin de mettre en lumière les rôles différents des femmes et des hommes par rapport à la demande et à l'offre. Les travaux menés jusqu'à présent sur cette question ont souffert d'un manque considérable de données, de problèmes d'affectation et d'une faible couverture des pays dans l'ensemble de la région où la Banque investit. Ce sera donc un processus progressif, qui nécessitera d'ajouter et de mettre à jour certains indicateurs, à mesure que les données disponibles seront plus nombreuses. Il faudra veiller à ce que ces approches soient suffisamment souples pour répondre aux nouvelles opportunités ou aux nouveaux risques qui peuvent éventuellement se présenter (changement climatique, migrations, conflits, etc.).
- **Amélioration de la collecte de données.** La Banque devra améliorer sa capacité (ainsi que celle de ses clients) à recueillir des données ventilées par sexe à différents niveaux, ainsi que des données ventilées selon l'absence ou la présence de handicap, le caractère urbain ou rural (de l'emplacement géographique), l'orientation sexuelle, l'âge, etc. Cela devrait l'aider à mettre en œuvre sa Stratégie de manière satisfaisante.

Il est essentiel de disposer de données quantitatives et qualitatives par sexe pour identifier les écarts liés au genre et établir les priorités en matière d'investissement et de dialogue sur les politiques publiques. La Banque ne peut certes pas se livrer à une collecte massive de données au niveau mondial, mais elle doit y contribuer dans la limite de son mandat et de ses impératifs stratégiques. La présente Stratégie doit, dans un premier temps, viser à mettre en place des systèmes permettant de mieux évaluer les résultats des projets et à en assurer le suivi. En outre, étant donné le manque de données dans de nombreux domaines, la Banque continuera d'appliquer une approche récurrente, consistant à régulièrement analyser les écarts liés au genre, afin d'intégrer les données qu'elle juge appropriées. Le fait de disposer de données plus fiables devrait permettre à la Banque d'agir plus efficacement, dans la mesure où elle sera alors à même d'être plus convaincante, face aux décideurs, dans sa démonstration de la nécessité de promouvoir l'égalité des genres, en l'étayant par des arguments fondés sur des faits avérés.

- ***Création, via les investissements de la Banque et le dialogue qu'elle entretient sur les politiques publiques, d'un environnement propice à l'égalité de chances pour les hommes et les femmes***, en contribuant à l'élimination des obstacles qui s'opposent à cette égalité. La Banque s'attachera à faire lever les restrictions imposées par les politiques publiques et la réglementation, non seulement lorsque celles-ci affectent directement la capacité de la Banque à encourager la transition, mais aussi, plus largement, lorsque la Banque, par sa présence dans le secteur privé, est à même d'établir un lien fort avec les responsables des politiques et de faire la démonstration de l'intérêt du changement. Ces activités s'inscriront dans l'approche globale de la Banque en matière de dialogue sur les politiques publiques, qui relèvent de la Vice-Présidence en charge des politiques et des partenariats, l'équipe Genre apportant ses compétences techniques afin de définir, de structurer, d'étayer et de guider les discussions. Cela peut concerner des domaines tels que le droit du travail, les politiques et pratiques en matière d'égalité des chances, la réglementation et les écarts de connaissances qui font que les femmes ont actuellement plus de mal à développer et à gérer leurs entreprises, en particulier lorsque cette réglementation et ces écarts limitent directement la capacité des clients à optimiser leur productivité, à innover et à pérenniser leurs activités.
- ***Impliquer véritablement hommes et femmes dans la promotion de l'égalité des genres***. La Banque reconnaît la nécessité de veiller à ce que femmes et hommes s'impliquent réellement dans la promotion de l'égalité des genres. Ce n'est qu'à cette condition, et en tenant compte du rôle des normes sociales et culturelles, des institutions et des cadres juridiques, qu'un changement durable pourra avoir lieu. Pour que la Stratégie porte ses fruits, il est indispensable que la Banque mobilise les décideurs clés, en leur démontrant tout l'intérêt de l'égalité des genres pour la croissance. Le temps et les moyens nécessaires devront être intégralement pris en compte dans le processus, ainsi que les implications d'une telle démarche.

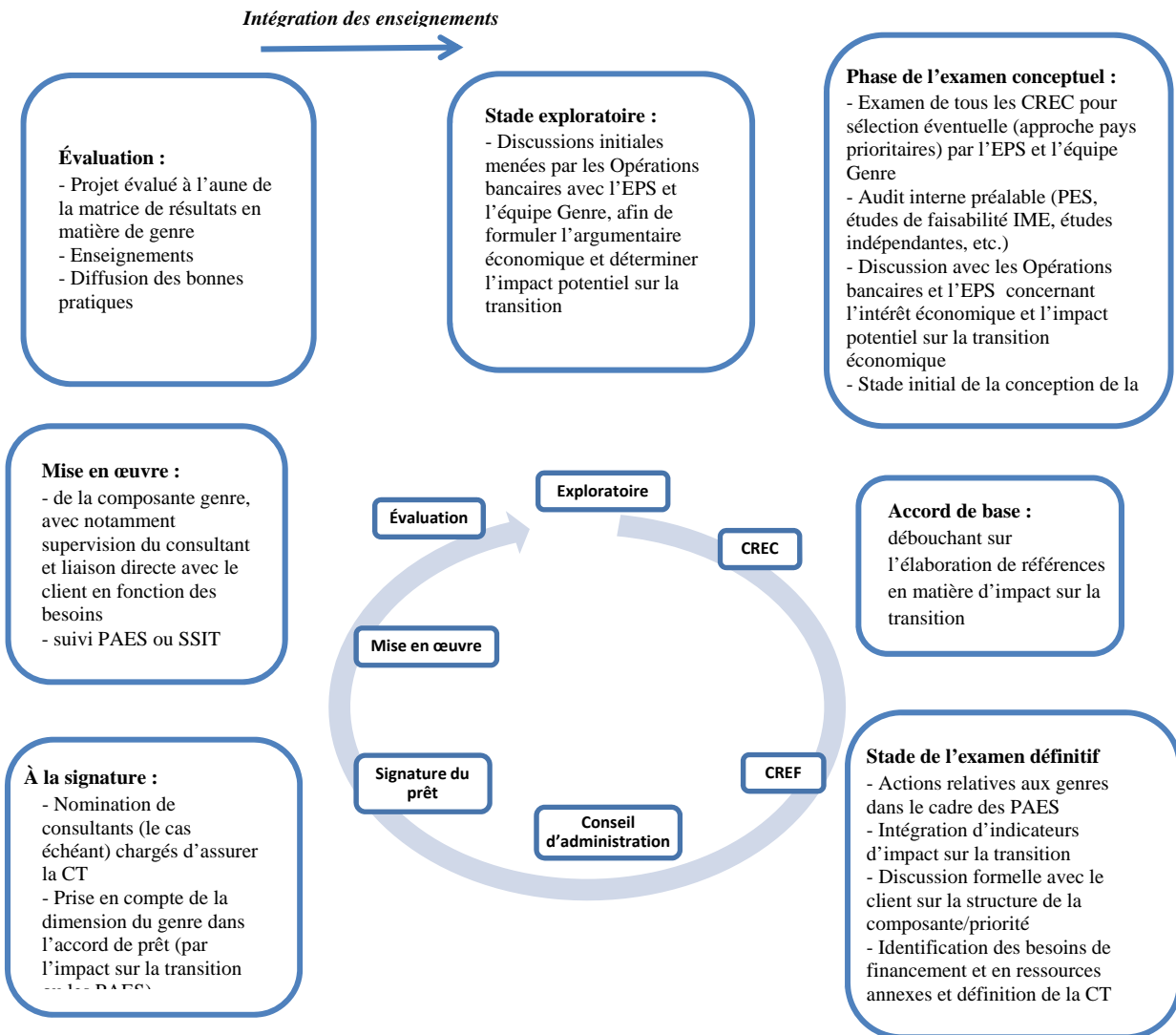
La mise en œuvre dans la durée de ce qui précède se fera dans le cadre d'un **plan opérationnel**, qui sera élaboré après adoption de la présente Stratégie et visera à favoriser la prise en compte systématique de la dimension du genre dans l'ensemble des opérations de la Banque, en se fondant, le cas échéant, sur les bonnes pratiques des IFI. Le plan opérationnel précisera notamment la forme et les modalités de mise en pratique d'une formation ciblée, destinée à renforcer les capacités institutionnelles. Il mettra également en place un réseau de points focaux axés sur la dimension du genre au sein du pôle des Opérations bancaires et



d'autres services clés, ayant pour mission d'assurer la continuité et la cohérence de la démarche, de partager les enseignements et de faire place à l'innovation.

Le diagramme 6 (ci-après) illustre la prise en compte des éléments de l'approche opérationnelle relatifs au genre dans le cycle de projets d'investissement de la Banque. À la suite de la phase de l'examen conceptuel et avant celle de l'examen définitif, un soutien technique relatif au genre sera mis en place à l'issue de discussions entre les Opérations bancaires, l'EPS et l'équipe Genre. Ce soutien sera structuré de manière à profiter de la dynamique de la transition et/ou à contribuer à améliorer le projet. En fonction du niveau d'appui nécessaire, il pourra être apporté directement par l'équipe Genre, ou, le cas échéant, via un contrat de CT spécifique conclu après le prêt. L'impact et les enseignements préliminaires seront déterminés à la fin de la mise en œuvre, et les conclusions seront intégrées dans la conception des futures interventions.

Diagramme 6 – Approche intégrée dans le cycle des projets d’investissement de la BERD



## **Annexe 4 : Situation dans les pays d'opérations de la BERD en matière d'égalité hommes-femmes<sup>33</sup>**

La présente annexe a pour but de préciser les assertions formulées au chapitre 1.3 concernant les obstacles et les contraintes qui engendrent une inégalité entre les genres dans les pays d'opérations de la BERD et qui ont été mis en évidence par une étude menée en 2015, intitulée « Status of Gender Equality in the EBRD's Countries of Operation ». Cette annexe souligne en particulier certaines des variations les plus manifestes en termes d'inégalités entre les genres constatées dans l'ensemble des sous-régions d'opérations de la BERD<sup>34</sup> et identifie, au sein d'une même sous-région, les pays présentant les inégalités les plus frappantes, par rapport aux autres. La Banque est bien consciente du fait que la problématique du genre en recoupe beaucoup d'autres et que les inégalités entre genres ne se résument pas à des différences entre hommes et femmes, mais sont compliquées par d'autres facteurs, tels que l'appartenance ethnique, la situation socioéconomique, l'orientation sexuelle, le lieu de résidence, le niveau d'études, l'âge, le handicap, etc. Les inégalités entre les genres doivent donc être appréhendées en tenant compte de tous les aspects du contexte social qui viennent se mêler aux éléments relatifs au genre.

### ***Accès des femmes à l'emploi***

Le marché du travail fait office de lien fondamental et dynamique entre croissance économique et impact positif et durable sur la transition. Pour les femmes et les hommes des pays d'opérations de la BERD, l'emploi reste la principale façon de participer au développement économique et d'en bénéficier.

L'accès à l'emploi par les femmes, et notamment la capacité d'intégrer la masse des travailleurs rémunérés et d'y rester, ainsi que la latitude d'en sortir et de la réintégrer (par exemple après un congé maternité), est un facteur essentiel de leur pleine appartenance à la population active. Les principales inégalités constatées dans les pays d'opérations de la BERD sont les suivantes :

La proportion des femmes dans la population active reste inférieure à celle des hommes dans tous les pays d'opérations de la BERD. Les inégalités à cet égard varient cependant considérablement d'un pays à l'autre et selon les sous-régions. Au niveau infrarégional, les inégalités liées au genre sont les plus marquées dans la région SEMED (proportion des hommes dans la population active : 74,3 % ; contre seulement 24,3 % pour les femmes) et en Asie centrale (respectivement 76,5 % et 55,3 %). La Turquie, le Kosovo, la Bosnie-Herzégovine et l'Albanie présentent également d'importantes inégalités.

Dans de nombreux pays d'opérations, les femmes risquent nettement plus que les hommes d'être sans emploi, surtout quand elles sont jeunes. Au niveau infrarégional, les inégalités les plus importantes en termes de niveau de chômage concernent la région SEMED. Selon les estimations de l'OIT, le taux de chômage y est de 8,4 % pour les hommes et de 22,2 % pour les femmes. Chez les jeunes, il est même de 24,4 % et 53,7 %, respectivement. Dans le sud-est de l'Europe, en revanche, les écarts entre les genres en matière de chômage sont généralement plus faibles (même s'il reste plus probable que les femmes se retrouvent sans emploi), mais le taux de chômage général élevé qui règne dans l'ensemble de la population représente un problème majeur.

---

<sup>33</sup> Cette annexe reprend dans ses grandes lignes l'étude commandée par la BERD au cabinet Ergon Associates. Le rapport rédigé à l'issue de cette étude, comportant toutes les références nécessaires aux sources utilisées, est disponible sur simple demande.

<sup>34</sup> La liste des pays dans lesquels la Banque investit, regroupés par régions, figure à l'adresse suivante : <http://www.ebrd.com/where-we-are.html>

La problématique de l'accès à l'emploi rémunéré ne suffit cependant pas à expliquer les obstacles liés au genre rencontrés dans le monde du travail. La *qualité des emplois* disponibles, aussi bien pour les femmes que pour les hommes – avec notamment le droit d'être libre de toute forme de discrimination et de harcèlement et l'accès à une rémunération décente (respectant le principe de l'égalité de rémunération à travail égal), à la formation et à des perspectives de promotion, un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des congés parentaux rémunérés et la sécurité de l'emploi – détermine également la manière dont les avancées de la transition sont obtenues, partagées et consolidées. Les principales inégalités constatées dans les pays d'opérations de la BERD sont les suivantes :

Dans les pays d'opérations de la BERD – comme ailleurs – les femmes gagnent généralement moins que les hommes. Les données disponibles pour 27 des pays d'opérations de la BERD montrent qu'il existe un écart des rémunérations favorable aux hommes allant de 5,1 % en Slovaquie à 53,2 % en Azerbaïdjan. Parmi les autres pays où l'écart est particulièrement important, citons le Tadjikistan (50,9 %), la Géorgie (39,8 %) et l'Égypte (37,7 %).

Les femmes sont particulièrement nombreuses dans les fonctions les moins lucratives de certains secteurs et sous-secteurs économiques. L'agriculture, par exemple, emploie une plus grande proportion de femmes que d'hommes dans toutes les sous-régions d'opérations de la BERD, à l'exception de l'Europe centrale et des États Baltes. De plus, au sein d'un secteur donné, les femmes ont tendance à occuper des emplois moins qualifiés et moins bien rémunérés, avec des perspectives de carrière moins intéressantes.

L'enseignement et la formation sont également des facteurs essentiels pour l'accès des femmes à des emplois de qualité. La ségrégation dans les filières de l'enseignement supérieur a pour effet de concentrer les femmes dans des domaines ne débouchant pas sur des métiers techniques ou bien rémunérés.

Dans 25 des 29 pays d'opérations de la BERD pour lesquels des données sont disponibles, les femmes représentent plus de 70 % des diplômés, mais dans 28 de ces pays, elles constituent moins de la moitié des titulaires d'un diplôme d'ingénieur. Cette ségrégation explique en grande partie pourquoi le nombre croissant de femmes faisant des études supérieures ne se traduit pas pour elles par de meilleures perspectives sur le marché de l'emploi.

### ***Entrepreneuriat féminin et inclusion financière***

Dans des économies en transition, où le travail salarié peut connaître une croissance limitée, la création par des femmes de leurs propres entreprises peut être une solution alternative de génération de revenus et d'émancipation économique, permettant dans le même temps de créer davantage d'emplois et de développer plus généralement le secteur privé. L'accès au financement est à cet égard fondamental. Il permet d'innover davantage, de créer des emplois et d'encourager la croissance, en particulier dans les petites entreprises de création récente, un secteur où les femmes sont nombreuses à détenir des entreprises, mais où elles ont du mal à les développer. Les inégalités clés relevées dans les pays d'opérations de la BERD concernent un certain nombre de domaines.

*L'inclusion financière* : dans toutes les sous-régions de la BERD, les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'avoir un compte en banque dans un établissement financier officiel et sont à la traîne en termes d'accès aux comptes épargne et aux prêts. Au niveau des sous-régions, c'est dans la région SEMED que l'on constate les plus fortes disparités en matière d'accès à un compte en banque, avec 34 % des hommes possédant un compte dans un établissement bancaire, contre seulement 18 % des femmes. Les éléments disponibles

semblent également montrer que les prêts consentis à des femmes ont tendance à porter sur de plus petites sommes que ceux accordés à des hommes.

*L'entrepreneuriat féminin* : les femmes sont moins nombreuses à posséder leur propre entreprise. Selon une étude menée par la BERD, en partenariat avec la Banque mondiale, sur le climat des affaires (BEEPS) et portant sur des données de 2013, c'est dans le sud-est de l'Europe et en région SEMED qu'elles sont proportionnellement les moins nombreuses (28 % dans chacune de ces deux sous-régions). Les pays affichant les taux les plus bas sont, dans l'ordre, l'Azerbaïdjan (4 %), le Kosovo (11 %) et l'Albanie (12,5 %). Les femmes cheffes d'entreprise sont généralement à la tête de structures d'envergure relativement modeste, notamment de micro, petites et moyennes entreprises (MPME). Les entreprises appartenant à des femmes sont plutôt présentes dans des secteurs où il est possible de se lancer sans trop de capitaux et avec des qualifications modestes.

### *Accès des femmes aux infrastructures et aux services publics, ainsi que leur usage*

L'accès aux infrastructures et aux services publics est un élément fondamental, qui détermine les opportunités économiques productives, à la fois en facilitant l'accès à des activités génératrices de revenus (cas des transports et des TIC, par exemple) et en réduisant le poids que représente le travail non rémunéré (par un accès fiable à l'eau, à la collecte des déchets, à l'énergie, etc.). Les inégalités de genre dans ce domaine peuvent s'appréhender à partir de deux perspectives interdépendantes : i) l'accès, l'usage et les priorités et ii) la prise de décisions.

Les hommes et les femmes ne font pas le même usage des infrastructures et des services publics, d'où des besoins et des priorités différentes en matière de conception et de mise en œuvre des prestations. Les principales questions qui se posent dans les pays d'opérations de la BERD sont entre autres les suivantes :

*Eau, déchets et énergie* : Nombreux sont les pays d'opérations de la BERD qui ont du mal à assurer l'accès universel des foyers à des services publics fiables, en particulier dans les zones rurales. L'absence d'accès des foyers à des services fiables peut accroître considérablement le poids des tâches non rémunérées effectuées par les femmes et également avoir des conséquences sur la capacité des femmes à occuper un emploi rémunéré et sur celle des filles et des jeunes femmes à faire des études.

*Transports* : Les études montrent que les femmes ont généralement des revenus inférieurs et moins de poids dans les décisions prises concernant les ressources financières dont disposent les foyers, et qu'elles dépendent donc généralement plus des transports publics que les hommes. Elles ont en outre tendance à les utiliser différemment, par exemple en multipliant les trajets courts (pour aller au marché, au dispensaire, à l'école, etc.), alors que les hommes vont plutôt effectuer des déplacements linéaires (pour se rendre sur leur lieu de travail, par exemple). La sécurité individuelle et le harcèlement sexuel sont des préoccupations majeures des femmes qui empruntent les transports publics.

*TIC* : L'existence d'une « fracture numérique entre les hommes et les femmes » fait que les hommes sont plus susceptibles d'utiliser Internet que les femmes dans 21 des 22 pays d'opérations de la BERD pour lesquels des données sont disponibles. C'est en Turquie et au Maroc que l'on rencontre les plus fortes disparités à ce sujet. Les travaux de recherche réalisés dans plusieurs pays d'opérations de la BERD suggèrent également que les femmes sont moins susceptibles d'avoir un téléphone portable, ce qui peut limiter leur capacité à

avoir accès à l'emploi (grâce à des applications en ligne), au commerce en ligne et à l'information.

### ***Prise de décisions***

Le point de vue des femmes n'est pas toujours suffisamment pris en compte dans les processus de décision, que ce soit au sein du foyer, au niveau local ou au niveau national. Il en résulte des décisions qui ne sont pas également avantageuses pour les hommes et pour les femmes.

*Sphère privée* : Dans certains contextes, en particulier dans la région SEMED, en Turquie et en Asie centrale, la coutume veut que l'homme, en tant que « chef de famille » soit le principal responsable de toutes les décisions qui concernent le foyer, y compris l'utilisation des services publics et des infrastructures.

*Sphère publique* : Le manque de données ventilées selon le sexe des personnes concernant la façon dont les hommes et les femmes utilisent les services publics et les infrastructures, ainsi qu'une tendance à se focaliser sur les « dimensions techniques » de la planification, font que les décisions en matière de politiques publiques prises dans ce domaine sont loin de toujours tenir compte de la problématique du genre. La faible participation des femmes dans les instances de décision locales et nationales explique que leurs besoins et leurs priorités ne soient pas totalement intégrés lorsque des décisions sont prises concernant l'affectation et l'usage de l'argent public.

### ***Leadership et participation à la vie publique des femmes***

Les femmes qui occupent des fonctions de premier plan renforcent les résultats de la transition, en apportant de la diversité aux processus de décision en termes de perspectives, d'expériences et de connaissances. Malgré ces avantages, les femmes restent sous-représentées aux postes de direction, dans le monde de l'entreprise comme dans l'administration, dans les pays d'opérations de la BERD comme ailleurs. Les principales inégalités sont les suivantes :

*La femme dans les instances dirigeantes des entreprises* : Dans tous les pays d'opérations de la BERD, la majorité des entreprises sont dirigées par des hommes. Les femmes sont sous-représentées au sein des conseils d'administration. Les inégalités sont particulièrement marquées dans la région SEMED, où les entreprises ayant une femme parmi les membres de leur direction générale représentent moins de 6 % du total. Elles sont également fortes en Turquie, au Kosovo, au Tadjikistan et en Azerbaïdjan, où la proportion est inférieure à 10 %.

*La femme au sein des pouvoirs publics, nationaux et locaux, ainsi qu'au niveau municipal* : La participation des femmes à la vie politique s'est accrue au cours des dix dernières années mais reste sous-représentée. Au niveau national, les inégalités sont les plus fortes en Europe de l'Est et dans le Caucase, où les femmes ne représentent que 16 % des parlementaires. D'après les données limitées, disponibles pour environ la moitié seulement des pays d'opérations de la BERD, la représentation politique des femmes au niveau municipal varie considérablement parmi les sous-régions, allant d'un maximum de 76 % en Ukraine à un minimum de 9 % en Arménie. La faible représentation des femmes au sein des instances communautaires de décision fait que leurs besoins et leurs priorités en termes d'accès aux services publics et d'utilisation de ces services ne sont pas toujours compris et/ou pris en compte.

Parallèlement aux normes socioculturelles concernant les rôles des hommes et des femmes, un certain nombre de facteurs socioéconomiques plus étendus empêchent également les femmes d'accéder à l'espace politique (réseaux insuffisants, accès limité au financement des zones rurales, niveau d'éducation inférieur, occasions plus rares d'acquérir une expérience de la vie politique, etc.).

### *Normes sociales et cadre juridique*

Les interactions entre les normes juridiques et sociales affectent la capacité des femmes à prendre leurs propres décisions et à faire leurs propres choix, à saisir les opportunités économiques et autres et à faire entendre leur voix, au sein de la famille et dans la société. Ce phénomène est à l'origine de bien des inégalités soulignées dans ce qui précède. Dans tous les pays d'opérations de la BERD, la persistance de normes sociales traditionnelles préjudiciables pour les femmes empêche ces dernières d'avoir les mêmes perspectives que les hommes.

Le pluralisme juridique, c'est-à-dire la coexistence de plusieurs systèmes juridiques, tels que le droit positif et le droit religieux, au sein d'un même État, est courant dans la région SEMED, ce qui a des implications pratiques pour les relations entre hommes et femmes. Au Maroc, en Tunisie, en Jordanie et en Égypte, les sources religieuses du droit régissent le droit de la famille et les codes du statut personnel, qui accordent aux hommes et aux femmes des droits, des statuts et des rôles différents en matière de mariage, de succession, de filiation et de nationalité. Dans les zones rurales de l'Albanie, en République kirghize et au Tadjikistan, il est parfois fait appel au droit coutumier et à certaines formes de justice traditionnelle pour résoudre les affaires familiales.

Le mariage précoce reste un problème dans certains pays de la région SEMED, d'Asie centrale et du Caucase, ainsi que dans les différentes communautés roms d'Europe méridionale, centrale et orientale. Des mariages coutumiers et informels continueraient d'avoir lieu dans certains pays, en particulier en Asie centrale et dans la région SEMED. La pratique de l'enlèvement de la fiancée constitue en outre un sujet de préoccupation dans certains pays d'opérations (notamment en République kirghize et au Kazakhstan).

Les violences fondées sur le genre sont fréquentes dans l'ensemble des pays d'opérations de la BERD, notamment les violences domestiques et les violences sexuelles, ainsi que le harcèlement sexuel. Cet état de fait est en partie dû à la protection insuffisante accordée aux femmes contre les différentes formes de violences fondées sur le genre, et ce dans tous les pays d'opérations de la BERD. Ce type de violences fait en outre l'objet d'une forte tolérance dans toutes les sous-régions – tolérance qui s'exprime parfois par des reproches adressés aux survivantes de violences, considérées comme responsables des actes qu'elles ont subis. Ces comportements et les carences des législations en matière de violences fondées sur le genre sont en partie dus à des normes sociales qui lient l'honneur et la dignité familiale à la réputation et à la moralité des femmes.

## Annexe 5 : Présentation des banques multilatérales

La BERD préside le MDBWGG, qui regroupe la Banque africaine de développement, la Banque asiatique de développement, la BEI, la Banque interaméricaine de développement, le FIDA et la SFI (Banque mondiale), ainsi que, en qualité d'observateur, la Banque de développement des Caraïbes (CARIBANK) et la Banque islamique de développement. Elle peut ainsi créer des synergies, tout en veillant à éviter les chevauchements avec ses partenaires, en restant au fait de l'évolution de l'ordre du jour international. Cette annexe propose un bref aperçu du travail des IFI partenaires sur la question de l'égalité des genres. Elle est complétée par une note de synthèse préparée par le Département d'évaluation de la BERD<sup>35</sup>. Les informations qui y figurent ont été fournies directement par les membres du Groupe de travail ou proviennent de leurs sites Internet. Trois IFI se sont d'ores et déjà engagées à faire figurer certains résultats relatifs à l'égalité des genres dans leurs systèmes d'évaluation générale (le Groupe de la Banque mondiale, la Banque asiatique de développement et la Banque interaméricaine de développement). Il convient de noter que la SFI est la seule institution partenaire se consacrant exclusivement, de par son mandat, au secteur privé. Toutes les autres IFI accordent avant tout des prêts à des États (70 % de leurs nouvelles activités en moyenne chaque année).

### La Banque africaine de développement

La Banque africaine de développement intervient sur le continent africain. Les pays d'opérations communs avec la BERD sont donc l'Égypte, la Tunisie et le Maroc. Elle consacre toutefois l'essentiel de ses activités au secteur public et aux prêts souverains.

Concernant le secteur privé, la Banque africaine de développement se concentre sur trois domaines : les infrastructures ; l'industrie et les services (notamment le soutien à l'agriculture et aux agro-industries), les liens avec et entre les PME, et le logement ; et le financement. Ce dernier domaine porte notamment sur des prêts aux entreprises et des prises de participation dans des institutions financières, ainsi que sur des lignes de crédit accordées pour que des prêts soient consentis aux PME, qui constituent la colonne vertébrale de l'économie dans de nombreux pays africains. La Banque africaine de développement investit également dans des institutions de microfinancement, étendant ainsi son action aux très petites entreprises, souvent informelles, qui ont du mal à accéder aux prêts et aux lignes de crédit destinés aux PME. En termes de répartition géographique des opérations consacrées au secteur privé en 2013, les projets régionaux et multinationaux arrivent en tête (63,1 %), suivis par les pays à faibles revenus (36,8 %), les pays à revenus intermédiaires (essentiellement en Afrique du Nord) ne représentant que 0,1 % du total. Pour la période 2014-2016, 13 % des ressources ont été consacrées à des projets mettant l'accent sur la question du genre. La Banque africaine de développement dispose de spécialistes de cette question, aussi bien dans ses services opérationnels que parmi les responsables de sa politique. Approuvée l'an dernier, sa stratégie pour 2014-2016 précise l'engagement déjà contenu dans sa stratégie 2013-2020. Celle-ci a trois grandes priorités : (i) le statut juridique et le droit à la propriété (gouvernance sensible à la question du genre, réformes juridiques, sécurité d'occupation des terres pour les agricultrices, réduction de la violence fondée sur le genre, secteur privé ouvert aux femmes) ; (ii) l'autonomisation économique (meilleur accès et maîtrise des femmes des moyens et services financiers, amélioration des infrastructures pour l'égalité des genres) ; (iii) la gestion du savoir et le renforcement des capacités (ressources et assistance technique en faveur de la gestion de la connaissance pour l'égalité des genres). La Banque africaine de développement dispose d'un système de sélection des projets intégré dans sa procédure d'évaluation initiale et dont l'égalité des genres constitue l'un des critères. Elle envisage actuellement de mettre en place un système de marqueur en matière de genre.

---

<sup>35</sup> BERD, Note de synthèse et enquête du Département d'évaluation sur l'expérience des IFI dans la prise en compte systématique de la question du genre, octobre 2015



## La Banque asiatique de développement

La Banque asiatique de développement opère en Asie et en Océanie. Sa zone d'intervention recoupe celle de la BERD en Asie centrale et dans le Caucase (Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie, Kazakhstan, Mongolie, Ouzbékistan, République kirghize, Tadjikistan et Turkménistan). Elle a un champ d'action plus large que celui de la BERD. Elle est notamment présente dans les domaines de l'agriculture et de la sécurité alimentaire, de l'éducation, de la gouvernance et de l'administration publique, de la santé, de l'urbanisme et de l'eau.

Elle a accordé en 2014 des prêts pour un montant total de 2,75 milliards de dollars à des pays d'Asie centrale et occidentale, complétés par 1,16 milliard de dollars de cofinancement et 38,16 millions de dollars d'assistance technique. Les prêts et subventions accordés se répartissaient de la manière suivante : énergie (57 %), transports (25 %), financement et administrations publiques (8 %), environnement et ressources naturelles (5 %), services urbains (3 %) et assistance d'urgence (2 %). Les adjudications des marchés et les niveaux des dépenses ont été respectivement de 1,89 milliard et 2,33 milliards de dollars.

Bien que les zones d'opérations se recoupent, les secteurs d'intérêt et les approches diffèrent. La Banque asiatique de développement soutient l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes par un financement qui s'exerce essentiellement au niveau du secteur public. Elle élabore des politiques publiques et procède à des investissements visant à améliorer les perspectives des femmes et des filles en matière d'enseignement, de formation professionnelle et technique, d'infrastructures, de financement et d'entrepreneuriat. En 2014, 55 % des projets souverains de la Banque asiatique de développement comportaient un important volet consacré à l'égalité des genres. Il faut notamment souligner que plus de 90 % des projets d'éducation et de santé soutenus ces trois dernières années par la Banque asiatique de développement mettaient fortement l'accent sur l'égalité des genres. Les pourcentages étaient également importants dans les secteurs de l'agriculture, des infrastructures concernant l'eau et des infrastructures urbaines, où de 80 à 90 % des projets avaient une dimension favorisant l'égalité des genres. Concernant le secteur privé, la Banque asiatique de développement a approuvé en 2014 quatre projets prévoyant des mesures en faveur de l'égalité des genres. Ces projets touchent à l'éducation, aux agro-industries, au logement et à l'inclusion financière. (Ce chiffre constitue une augmentation par rapport aux années précédentes. En 2013, seul un projet concernant le secteur privé avait une composante mettant en avant l'égalité des genres).

La Banque asiatique de développement se fixe déjà depuis un certain temps des objectifs concernant la prise en compte dès le départ de certains aspects dans ses projets. Elle a également pris en 2013 des engagements en matière de genre à respecter en fin de projet. Une proportion de l'ordre de 70 % des projets classés au départ comme intégrant la dimension du genre serait ainsi considérée comme une réussite du point de vue de l'égalité des genres en bout de chaîne. C'est la première fois qu'une banque multilatérale de développement se penche sur ses résultats globaux en fin de projets.

## La Banque européenne d'investissement

La Banque européenne d'investissement (BEI) travaille essentiellement avec les États membres de l'Union européenne, qui représentent 90 % de son activité. La BEI intervient dans quatre grands secteurs prioritaires : (i) innovation et compétences ; (ii) accès des petites entreprises au financement ; (iii) action en faveur du climat ; et (iv) infrastructures stratégiques. La BEI prépare actuellement une Politique et un Plan d'action sur la question du genre. Il n'y a actuellement aucune donnée disponible concernant le pourcentage des prêts consentis à des PME intégrant la notion d'égalité entre hommes et femmes. La BEI finance en Jordanie un microfonds de 2 millions d'euros pour les femmes, destiné à Microfund for Women (« MFW »), institution jordanienne de microfinancement sans but lucratif. Cette initiative est destinée à favoriser le développement du secteur financier local, en lui permettant de consentir des prêts pour des microprojets et ainsi d'encourager le secteur privé et la création et la croissance de micro-entreprises. Les sommes investies contribueront à lutter contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, par la promotion de conditions de travail décentes et l'accès des micro-entreprises aux services indispensables, et notamment au financement.

## **La Banque interaméricaine de développement**

La Banque interaméricaine de développement (BID) s'est dotée en 2010 d'une Politique opérationnelle en matière d'égalité des sexes dans le domaine du développement. Favoriser le développement par le secteur privé fait partie des cinq objectifs qu'elle s'est fixés (soutien à des institutions financières intermédiaires telles que des banques, des fonds de capital-investissement et des émetteurs des marchés de capitaux). Son Plan d'action en matière de genre pour 2014-2016 et son « Gender and Diversity Sector Framework Document (SFD) (2015) » placent le soutien et l'encouragement à l'entrepreneuriat féminin parmi ses priorités. Les activités de la BID et de la BERD ne se recoupent pas, puisque la BID est seulement présente en Amérique latine et dans les Caraïbes.

## **Le Groupe de la Banque mondiale**

La Banque mondiale (BM) a une couverture géographique mondiale. Ses activités recourent donc inévitablement celles de la BERD dans les pays d'opérations de cette dernière. Les deux institutions ont cependant des mandats très différents. La BM accorde des prêts à des États et travaille avec des clients du secteur public (gouvernements). Elle a explicitement pour mission de mettre fin à l'extrême pauvreté et de promouvoir une prospérité partagée. Elle intègre l'égalité des genres dans tous ses secteurs d'activité, notamment dans certains secteurs où la BERD n'investit pas, comme la santé, l'enseignement ou la protection sociale. Le Groupe Banque mondiale prépare actuellement une nouvelle stratégie relative au genre pour la période 2016-2021, qui devrait être adoptée cette année. Celle-ci est destinée à prendre en compte les changements fondamentaux intervenus dans le monde et au sein du Groupe Banque mondiale, et à apporter une réponse en tenant compte des informations de plus en plus nombreuses sur les moyens les plus efficaces de faire disparaître les écarts liés aux genres. Adoptée en 2001, la précédente stratégie de la Banque mondiale en matière de genre mettait l'accent sur l'importance de l'égalité des genres pour le développement et posait les bases de l'intégration de la dimension du genre dans le dialogue de la Banque sur les politiques publiques, dans ses analyses et dans ses opérations. La nouvelle stratégie relative à l'égalité entre les genres traitera de la manière dont le Groupe Banque mondiale peut aider ses clients (pays et entreprises) à parvenir à davantage d'égalité entre les genres, considérée comme une condition essentielle d'une réduction durable de la pauvreté et d'une prospérité véritablement partagée. L'idée est de disposer d'une stratégie qui soit opérationnelle, mettant davantage l'accent sur les résultats obtenus dans les pays clients et dans le cadre des actions auprès des clients du secteur privé (résultats permettant de faire disparaître les écarts liés au genre et à renforcer la voix, l'autonomisation et le pouvoir de décision des femmes).

Une nouvelle structure des pratiques mondiales (Global Practices) et cinq domaines de solutions transversales (Cross-Cutting Solutions Areas), dont l'un consacré au genre, ont été mises en place. L'objectif de cette restructuration est de mettre davantage l'accent sur le partage des expériences entre régions et pays, en transcendant les frontières thématiques.

La Société financière internationale (SFI), qui fait partie du Groupe Banque mondiale, œuvre dans le sens des deux objectifs principaux de ce dernier (mettre fin à l'extrême pauvreté et promouvoir une prospérité partagée) en investissant dans le secteur privé et en lui fournissant une assistance technique. Elle a aussi une couverture mondiale. Elle travaille notamment dans six régions prioritaires, les deux premières étant l'Afrique sub-saharienne et l'Asie du Sud, l'Europe et l'Asie centrale arrivant en troisième position (en termes de portefeuille d'opérations) et le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord (qui recourent en partie la région SEMED de la BERD) au cinquième rang. La Turquie est le deuxième pays d'investissement de la SFI, l'Égypte le dixième. Par rapport aux autres IFI, c'est avec les activités de la SFI que l'on constate le plus de recouvrements avec les activités de la BERD.

En matière d'égalité des genres, la SFI s'efforce, par ses investissements et ses services de conseil, de favoriser l'égalité des chances pour les femmes et pour les hommes dans trois domaines principaux : i) l'entrepreneuriat (en collaborant avec les gouvernements et le secteur privé, pour un meilleur accès au financement et un meilleur climat de l'investissement), ii) l'emploi (par la promotion de l'égalité

des chances dans l'entreprise) et iii) le leadership (en finançant et en mettant en œuvre des programmes internes et externes destinés à promouvoir la présence de femmes à la tête des entreprises). En 2013, la SFI a émis sa première obligation destinée tout spécialement à soutenir les femmes chefs d'entreprise dans les pays en développement, récoltant ainsi 165 millions de dollars EU auprès d'investisseurs japonais. Les infrastructures municipales et environnementales constituent un domaine spécifique dans lequel les activités de la BERD et de la SFI ne se recoupent pas.

La SFI a lancé son programme Genre- entrepreneuriat-Marchés en 2005 et son programme Miser sur les femmes (Banking on Women) en 2010. Dans le cadre de ces initiatives, elle propose ses services de conseil à des clients répartis dans six régions, dont l'Europe et l'Asie centrale, ainsi que le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord.

Dans le domaine des femmes chefs d'entreprises, la SFI est partenaire de l'initiative 10 000 Femmes de Goldman Sachs, qui s'est traduite par la mise en place en 2014 d'un mécanisme de financement des PME détenus par des femmes, le Women Entrepreneurs Opportunity Facility. Ce fonds financera à hauteur de 600 millions de dollars EU des actions destinées à améliorer l'accès au capital de quelque 100 000 femmes chefs d'entreprises.

La BERD et la SFI ont à l'heure actuelle des approches clairement distinctes, aussi bien dans leur démarche que dans les produits proposés. Bien que les montants des prêts soient très différents, au niveau institutionnel, l'approche de la BERD a été de proposer un programme Women in Business (Femmes entrepreneurs, ou WIB) complet visant activement aussi bien l'offre que la demande. Ce programme est unique en son genre, dans la mesure où il offre une garantie au premier risque, ainsi que le prêt direct aux IFP et une assistance technique financée par des donateurs, parallèlement à des services de conseil commercial aux bénéficiaires ultimes potentiels. L'Initiative en faveur de l'égalité des chances de la BERD remonte à 2011. Elle a donné lieu à une éventuelle reproduction de certains de ses aspects au sein de la SFI, mais la BERD continue de s'appuyer sur les contacts étroits qu'elle a avec ses clients et d'appliquer le principe de conditionnalité pour assurer la viabilité des résultats obtenus. La Fondation certifiée EDGE est partenaire de la SFI dans le cadre de l'initiative mondiale de partenariat avec le secteur privé « SheWorks » mise en place par le Groupe Banque mondiale. Les zones de couverture géographiques peuvent certes parfois se recouper avec les pays d'opérations de la BERD, mais les modèles d'exécution restent différents.

**Annexe 6 : La Stratégie de la BERD pour l'égalité des genres et les Objectifs de développement durable (ODD)**

Cette annexe donne un bref aperçu des éléments de l'Agenda 2030, en addition de e l'Objectif 5, auxquels la Banque pourrait apporter sa contribution.

Liste indicative des cibles des ODD sur lesquelles la BERD pourrait potentiellement apporter une contribution	Contribution potentielle de la BERD
<p><b>Cible 1.4</b> D'ici 2030, faire en sorte que tous les hommes et les femmes, en particulier les pauvres et les personnes vulnérables, aient les mêmes droits aux ressources économiques et qu'ils aient accès aux services de base, à la propriété et au contrôle des terres et à d'autres formes de propriété, à l'héritage et aux ressources naturelles et à des nouvelles technologies et des services financiers adéquats, y compris la microfinance.</p>	<p>Par l'accès au financement et aux services : priorité persistante accordée à l'élaboration de projets permettant à toutes les catégories de la population d'avoir accès en toute égalité aux services relevant des infrastructures et/ou aux services financiers. Poursuite de l'analyse des normes sociales et des obstacles juridiques qui s'opposent à la pleine participation économique des femmes et conception d'interventions destinées à les surmonter (notamment par un dialogue ciblé sur les politiques publiques).</p>
<p><b>Cible 8.3</b> Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des micro, petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.</p>	<p>Par l'accès au financement, à l'emploi et aux compétences : dans une perspective d'amélioration des compétences pour l'emploi, d'un travail décent et d'entrepreneuriat, la Banque peut poursuivre l'intégration d'une composante de développement des compétences et de renforcement des capacités, chaque fois qu'une telle action est pertinente, pour permettre aux hommes et aux femmes de réaliser tout leur potentiel. La Banque continuera de mener à bien des projets d'égalité des chances avec ses clients, afin de promouvoir l'égalité des genres au sein des entreprises, la mise en œuvre de politiques et de programmes spécifiques visant à assurer, entre autres, le principe d'égalité lors du recrutement, une véritable évolution de carrière pour les femmes, la promotion de politiques et de pratiques innovantes et durables au travail et sur le plan de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et la prévention et la répression du harcèlement sur les lieux de travail.</p>
<p><b>Cible 8.5</b> D'ici 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et une rémunération égale pour un travail de valeur égale.</p>	<p>Par l'application de sa PES 2014 (EP 2) et de sa politique en faveur de l'accès à l'emploi et aux compétences dans le cadre de l'élaboration de projets prenant en compte l'égalité des chances au travail sur la base d'études approfondies sur le personnel portant sur la problématique du genre, par la promotion des meilleures pratiques internationales et un dialogue avec les entreprises, la Banque contribuera à l'ordre du jour pour un travail décent et pour l'égalité en matière de rémunération.</p>
<p><b>Cible 11.2</b> D'ici 2030, assurer l'accès de tous à des systèmes de transport sûrs, accessibles et viables, à un coût abordable, en améliorant la sécurité routière, notamment en développant les transports publics, une attention particulière devant être accordée aux besoins des personnes en situation vulnérable, des femmes, des enfants, des personnes handicapées et des personnes âgées.</p>	<p>Par l'accès aux services : poursuite de l'élaboration de projets qui comportent des approches personnalisées, efficaces et viables assurant la sécurité de tous les usagers des transports urbains, avec une attention particulière pour la sécurité des femmes et des filles.</p>

## Annexe 7 : Glossaire

**Accès et contrôle des ressources**

Ce concept comporte trois aspects : ressources, accès et contrôle. Le premier, les ressources, désigne les moyens et les biens, y compris les moyens économiques (revenus des ménages) ou productifs (terre, équipement, outils, travail, crédit), les moyens politiques (capacité de diriger, information et organisation), et le temps. L'accès et le contrôle ont des sens légèrement différents. L'accès se rapporte à la capacité d'utiliser et de tirer parti de certaines ressources (matérielles, financières, humaines, sociales, politiques, etc.), alors que le contrôle sur les ressources implique en outre la capacité de prendre des décisions sur l'utilisation de ces ressources. Ainsi, le contrôle des femmes sur la terre signifie qu'elles peuvent y avoir accès (elles utilisent la terre), en être propriétaires (détenir le titre légal de propriété) et prendre des décisions concernant la vente ou la location des terres. L'accès et le contrôle des ressources constituent un aspect fondamental de l'autonomisation des femmes et de ce fait de la réalisation de l'égalité des genres.<sup>36</sup>

**Analyse/évaluation de la problématique du genre**

Une évaluation ou une analyse relative au genre peut être réalisée par le biais de différentes méthodologies et approches, mais l'objectif final reste toutefois la collecte et l'étude systématiques des informations concernant les différences et les relations sociales entre les genres, pour identifier, comprendre et réduire les éventuelles inégalités entre les hommes et les femmes.

Parmi les principales questions à se poser dans le cadre d'une analyse de la problématique du genre :

- Quelle est la situation présente ?
- Quelles sont les inégalités, actuelles ou potentielles ?
- Quelles conséquences le projet pourrait-il avoir pour les femmes et pour les hommes ?

**Approche transformatrice en matière de genre**

Les normes sociales qui limitent les perspectives des femmes et des hommes doivent être comprises, pour ensuite être modifiées. Les approches transformatrices en matière de genre s'efforcent de changer les rôles des hommes et des femmes, en faisant la promotion de relations plus équitables, et ce de façon durable. Les approches sensibles à la dimension du genre s'appuient quant à elles sur le constat des besoins et des réalités spécifiques des hommes et des femmes, tels qu'ils sont définis par les rôles attribués à chaque sexe par la société.

**Autonomisation et renforcement du pouvoir d'action des femmes**

La Déclaration de Beijing dispose notamment : « Le renforcement du pouvoir d'action des femmes et leur pleine participation sur un pied d'égalité à tous les domaines de la vie sociale, y compris aux prises de décisions et leur accès au pouvoir, sont des conditions essentielles à l'égalité, au développement et à la paix. »

L'autonomisation (ou le « renforcement du pouvoir d'action ») des femmes est un processus qui part de la base pour transformer les rapports de force entre les genres par la sensibilisation des individus ou des groupes au problème de la subordination de la femme et le renforcement de leur capacité à le contester.

L'autonomisation est une opération au cours de laquelle les individus, femmes et hommes, prennent les commandes de leur existence, déterminant ainsi leurs propres choix, acquérant des compétences et une véritable confiance en eux, résolvant les problèmes et devenant autonomes dans leurs décisions et actions<sup>37</sup>. Appliquée aux opérations de la BERD, l'autonomisation peut apparaître comme un ensemble de processus de soutien permettant d'accroître la confiance que peuvent avoir des femmes et des hommes en leurs capacités, de développer leur autonomie et de leur donner les moyens de fixer leurs propres choix et décisions économiques.

**Autonomisation économique des femmes**

L'égalité des sexes dans l'économie désigne la pleine et égale jouissance par les femmes et par les hommes de leurs droits et avantages, facilitée par des politiques favorables, l'environnement institutionnel et l'autonomisation économique. L'autonomisation économique est un pilier de l'égalité des genres qui désigne la capacité de réussir et de progresser sur le plan économique et le pouvoir de prendre des décisions et d'y donner suite. L'autonomisation économique des femmes est un droit essentiel à la réalisation de l'égalité des genres et à l'atteinte des objectifs plus généraux comme la croissance économique, la diminution de la pauvreté et les améliorations en matière de bien-être social<sup>38</sup>.

<sup>36</sup> Institut international de recherche et de formation des Nations Unies pour la promotion de la femme (désormais partie intégrante d'ONU Femmes), Glossaire des termes et concepts liés au genre.

<sup>37</sup> CIDA's Policy on Gender Equality, <http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/eng/EMA-218123616-NN9>

<sup>38</sup> ONU Femmes ; ICRW (2011) Understanding and measuring women's economic empowerment. <http://www.icrw.org/publications/understanding-and-measuring-womens-economic-empowerment>

**Besoins selon le genre**

**Les besoins pratiques** sont les besoins immédiats considérés par les femmes comme nécessaires à leur survie dans les rôles que leur assigne la société et dans le cadre des structures de pouvoir existantes. Les politiques destinées à répondre à ces besoins ont tendance à se concentrer sur des mesures visant à assurer aux femmes et à leurs familles des conditions de vie satisfaisantes (en matière de santé et d'alimentation, d'accès à l'eau potable et à des systèmes sanitaires) et à leur permettre d'améliorer leurs revenus. Ces besoins pratiques ne remettent pas directement en cause les inégalités liées au genre, bien qu'ils puissent être la conséquence directe de la position subalterne de la femme dans la société.

**Les besoins stratégiques** sont les besoins identifiés pour modifier la position de subordination des femmes par rapport à celle, privilégiée, des hommes dans la société. Ces besoins touchent souvent aux inégalités qui existent en matière de division du travail, de propriété et de contrôle des ressources ou de participation aux prises de décisions, voire à des expériences de violence domestique ou sexuelle. Ils sont souvent perçus comme impliquant une transformation des rapports humains, dans la mesure où ils supposent un changement dans le statut et dans la place de la femme dans la société par rapport à l'homme. Ils risquent donc de se heurter à davantage de résistance que les besoins pratiques.

**Capacité d'agir et pouvoir de décision**

Le terme anglais « agency », traduit par « capacité d'agir et pouvoir de décision », désigne la capacité et le pouvoir de faire certains choix ou d'agir dans l'intérêt de ce à quoi la personne accorde légitimement de la valeur (Banque mondiale, 2013).

**Commission de la condition de la femme (CSW)**

La Commission de la condition de la femme (CSW) est une commission technique du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC). Créée en 1946, la CSW se consacre exclusivement aux questions relatives à l'égalité des genres et à la promotion de la condition des femmes. C'est le principal organe décisionnel au niveau mondial se réunissant tous les ans pour évaluer les progrès accomplis en matière d'égalité des genres, identifier les défis, établir des normes et élaborer des politiques concrètes en faveur de l'égalité des sexes et de la promotion des femmes dans le monde<sup>39</sup>.

**Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)**

La CEDEF (CEDAW en anglais), qui a été adoptée en 1979 par l'Assemblée générale de l'ONU, est également connue comme la déclaration internationale des droits des femmes. À présent, plus de 90 % des membres des Nations Unies l'ont ratifiée, ce qui en fait la deuxième convention la plus ratifiée, après celle sur les droits de l'enfant.

La CEDEF définit clairement la nature et le sens de la discrimination envers les femmes, réaffirme le principe de l'égalité entre les genres et établit les obligations des États pour éliminer la discrimination et parvenir à une égalité véritable. La Convention porte non seulement sur les lois à caractère discriminatoire, mais aussi sur les pratiques et coutumes, et s'applique non seulement à l'action des États, mais aussi à leur responsabilité de s'attaquer à la discrimination envers les femmes qui est perpétrée par des acteurs privés. La Convention porte sur les droits civils comme politiques (droits de vote, de participation à la vie publique, d'acquisition, de changer ou de conserver sa nationalité, égalité devant la loi et liberté de mouvement) et les droits économiques, sociaux et culturels (droit à l'éducation, au travail, à la santé et au crédit financier)<sup>40</sup>.

**Développement durable, innovation et genre**

Les femmes souffrent fréquemment d'une inégale répartition de ressources cruciales pour s'adapter et résister au changement climatique (sur le plan foncier, du crédit, des informations, etc.). De plus, elles sont souvent sous-représentées dans les instances de décision chargées de réagir face au changement climatique. Les inégalités de ce type peuvent placer les femmes en première ligne des dégâts causés par le changement climatique, en particulier dans les zones rurales, tout en limitant leur capacité à faire face aux bouleversements.

**Discrimination fondée sur le genre**

Désigne un traitement systématiquement défavorable infligé à des personnes en raison de leur sexe/genre et qui les empêche de jouir pleinement de leurs droits, ainsi que des opportunités et des ressources disponibles.

**Discrimination multiple**

Il s'agit d'un concept employé pour décrire le caractère complexe de la discrimination fondée sur plus d'un motif, connue aussi comme « additive », « cumulative », « composée », « intersectionnelle », ou aussi appelée « parti pris complexe » ou « inégalités pluridimensionnelles ». Même si elle est déconcertante en apparence, la terminologie se rapporte en particulier à deux situations : (1) lorsqu'une personne est confrontée à plus d'une forme de discrimination fondée sur divers motifs (par ex. le sexe et la discrimination fondée sur un handicap, ou le sexe et l'orientation sexuelle). Dans ces cas, toutes les femmes et toutes les personnes handicapées (hommes et femmes) sont susceptibles d'être confrontées à

<sup>39</sup>Source : ONU Femmes, <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/>

<sup>40</sup>Source : ONU Femmes

<b>Diversité</b>	<p>la discrimination (2) lorsque la discrimination n'affecte que les personnes qui appartiennent à un groupe (par ex. seulement les femmes handicapées, pas les hommes handicapés), également connue comme discrimination intersectionnelle<sup>41</sup>.</p> <p>Le respect de la diversité consiste à apprécier les différences entre les personnes et les manières dont ces différences peuvent contribuer à un environnement de travail plus créatif et plus productif (et à respecter les différences de culture, d'origines, d'orientation sexuelle, de région, d'identité de genre, d'âge, de statut familial, d'appartenance ethnique, de religion, ou liées à un handicap, à des questions de santé, à des valeurs, etc.).</p>
<b>Division sexospécifique (ou sexuelle) du travail</b>	<p>La division sexuelle du travail désigne la manière dont une société procède à la division du travail entre hommes et femmes, garçons et filles, selon des rôles sexospécifiques socialement définis ou ce qu'elle considère comme étant un travail correct et approprié pour chaque genre. La division sexuelle du travail comprend plusieurs types de rôles :</p> <p><b>Rôles productifs</b> : Activités exercées par des hommes et des femmes pour produire des biens et des services destinés à la vente, à l'échange, ou pour répondre aux besoins de subsistance de la famille. Elles constituent normalement un travail rémunéré.</p> <p><b>Rôles reproductifs</b> : Activités nécessaires pour assurer la reproduction de la main-d'œuvre d'une société. Cela englobe les travaux ménagers comme le nettoyage, la cuisine, la maternité, l'éducation, et les soins dispensés aux membres de la famille. Ces tâches sont principalement assurées par les femmes et ne sont généralement ni rémunérées ni reconnues.</p> <p><b>Rôle de gestion communautaire</b> : Activités principalement exercées par des femmes au niveau communautaire, comme un prolongement de leur rôle reproductif, pour assurer la fourniture et l'entretien des maigres ressources de consommation collective comme l'eau, les soins de santé et l'éducation. Il s'agit d'un travail volontaire non rémunéré effectué pendant le « temps libre ».</p> <p><b>Rôle politique communautaire</b> : Activités exercées principalement par les hommes au niveau communautaire, souvent dans le cadre de la politique nationale. Ce rôle de leadership officiellement reconnu peut être rétribué directement ou conduire à un pouvoir accru et un meilleur statut social.</p> <p><b>Triple rôle</b> : Se rapporte au fait que les femmes ont tendance à effectuer des journées de travail plus longues et plus fragmentées que les hommes du fait qu'elles remplissent généralement trois rôles : reproductif, productif et travail communautaire<sup>42</sup>.</p>
<b>Données liées au genre (ou sexospécifiques)</b>	<p>Les données sexospécifiques, notamment les statistiques et les analyses d'écart, constituent un outil permettant de mieux comprendre les inégalités et les différences liées au genre et de mieux les détecter.</p>
<b>Écart de rémunération entre les genres</b>	<p>L'écart de rémunération entre les genres mesure la différence entre la rémunération moyenne des hommes et des femmes, en l'exprimant par un pourcentage de la rémunération masculine. Ainsi, si l'écart de rémunération entre les genres est de 30, cela signifie que la rémunération mensuelle moyenne de la femme est égale à 70 % de celle de l'homme<sup>43</sup>.</p>
<b>Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale</b>	<p>La Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, l'une des huit normes fondamentales de l'OIT, s'attache à lutter contre la discrimination en matière de rémunération en posant pour principe que les hommes et les femmes doivent percevoir une rémunération égale, non seulement pour un travail identique ou similaire, mais aussi pour un travail de valeur égale. Ce principe est d'une importance capitale pour la mise en œuvre de l'égalité entre les sexes, étant donné que les femmes occupent très souvent des emplois différents de ceux des hommes. Il importe donc d'évaluer les différents emplois, et les exigences correspondantes, en s'appuyant sur un ensemble de critères objectifs communs, ce qui permettra en outre de mettre en place des systèmes de rémunération plus transparents et plus efficaces et d'améliorer les procédures de recrutement et de sélection. Les personnes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale, sans discrimination de sexe ou de statut familial et concernant tous les aspects et toutes les conditions de la rémunération<sup>44</sup>.</p>

<sup>41</sup> Sheppard, Colleen. 2011. Multiple Discrimination in the World of Work, Working Paper n°66. Organisation internationale du travail : Genève.

<sup>42</sup> Moser C., 1993

<sup>43</sup> Olez, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). Égalité de rémunération - Guide d'introduction. Genève : Organisation internationale du travail.

<sup>44</sup> Convention, 1951 (n°100). (Source : OIT, Promouvoir l'équité, 2008)

<b>Égalité des chances</b>	Démarche consistant à assurer une égalité de traitement, sans discrimination et une égalité d'opportunités en matière d'accès à l'emploi et de formation pour tous les travailleurs, quel que soient leur sexe/genre, la couleur de leur peau, leur appartenance ethnique, leur orientation sexuelle et leurs convictions, sans considération pour leurs capacités et leurs compétences. L'égalité au travail se traduit par des avantages économiques considérables. Les employeurs qui appliquent le principe de l'égalité des chances peuvent disposer d'une main-d'œuvre plus vaste et plus diverse.
<b>Égalité des droits</b>	Égalité des droits civils, politiques, économiques, culturels et autres pour les hommes et pour les femmes. Ces droits sont garantis par les législations internationales et nationales.
<b>Égalité des genres</b>	L'égalité des genres constitue le but ou l'objectif final du processus visant à permettre aux femmes et aux hommes de jouir, dans les mêmes conditions, de l'ensemble de leurs droits humains et de contribuer, en en bénéficiant, sur un pied d'égalité au développement économique, social, culturel et politique.
<b>Équité entre les genres</b>	L'équité entre les genres traduit l'équivalence des vécus des femmes et des hommes, en reconnaissant leurs besoins et leurs intérêts différents, et en exigeant une redistribution du pouvoir et des ressources. Elle constitue une étape vers l'égalité des genres.
<b>Genre</b>	Le genre désigne les caractéristiques sociales et les opportunités associées au fait d'être un individu masculin ou un individu féminin, les relations entre femmes et hommes et filles et garçons, ainsi que celles qui existent entre femmes et entre hommes. Ces caractéristiques, opportunités et relations sont le fruit de constructions sociales et sont acquises par le biais de processus de socialisation. Elles correspondent à un contexte ou à une époque et peuvent changer. Le genre détermine ce qui est attendu, permis et apprécié lorsque l'on est une femme ou un homme, dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés, il existe des différences et des inégalités entre femmes et hommes au niveau des responsabilités accordées, des activités menées, de l'accès aux ressources et de leur maîtrise, ainsi que des possibilités en matière de prise de décisions. Le genre s'inscrit dans un cadre socioculturel plus large. Parmi les autres critères importants entrant en ligne de compte dans toute analyse socioculturelle, citons notamment la classe sociale, la couleur de la peau, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique ou encore l'âge <sup>45</sup> .
<b>Harcèlement sexuel</b>	Tout comportement intempestif à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe, qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail, que ce comportement soit le fait de supérieurs hiérarchiques et/ou de collègues <sup>46</sup> .
<b>Identité de genre</b>	L'identité de genre désigne l'expérience intime, profonde et personnelle vécue par chaque individu, qu'elle corresponde ou non à sa physiologie ou au genre assigné à la naissance. Cela englobe à la fois la perception personnelle du corps, qui peut impliquer la libre décision d'une modification de l'apparence ou de la fonction du corps par voie médicale, chirurgicale ou autre, et d'autres expressions du genre, comme l'habillement, le langage et la gestuelle <sup>47</sup> .
<b>Ignorant la spécificité de genre</b>	Rejetant/ignorant les spécificités de genre (par opposition à « sensible à la dimension du genre »). <sup>48</sup>
<b>Impact systémique (méthodologie de la BERD)</b>	Comme pour toute forme d'impact sur la transition, l'accent est mis sur ses effets « systémiques », au-delà de l'impact direct sur un projet donné. Ces effets systémiques peuvent avoir pour sources : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>l'échelle</i> du projet : le projet est en soi systémique, autrement dit il s'inscrit dans le contexte de toute une région sous-développée,</li> <li>- <i>la nature reproductible</i> de changements dans un ou plusieurs secteurs ou territoires, qui ont valeur d'exemples, ou qui constituent des normes commerciales ou des modifications des cadres réglementaires ou institutionnels (dans le contexte plus large des initiatives menées par la BERD via la CT et l'équipe chargée de la transition juridique.).</li> </ul>
<b>Inclusion sociale</b>	L'inclusion sociale consiste à permettre à tous de bénéficier des mêmes opportunités en toute égalité, pour que chacun puisse réaliser tout son potentiel au

<sup>45</sup> UN WOMEN. *Concepts and Definitions*. Disponible à l'adresse suivante:

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

<sup>46</sup> Commission européenne, 1998.

<sup>47</sup> UNFPA et Promundo (2010). *Engaging Men and Boys in Gender Equality and Health. A Global toolkit for action* ; ONUSIDA (2011). *Guide de terminologie de l'ONUSIDA*.

[http://www.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/documents/unaidspublication/2011/JC2118\\_terminology-guidelines.\\_fr.pdf](http://www.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/documents/unaidspublication/2011/JC2118_terminology-guidelines._fr.pdf)

<sup>48</sup> Commission européenne, 1998.



<b>Indice d'inégalités de genre (IIG)</b>	<p>cours de son existence, quel que soit ses origines ou ses antécédents. Sa réalisation passe notamment par des politiques et des initiatives favorisant l'égalité d'accès aux services (publics), ainsi que la participation des citoyens aux prises des décisions qui les concernent.</p> <p>En 2010, le PNUD a mis au point un nouvel indicateur pour mesurer la disparité entre les sexes, appelé Indice d'inégalités de genre (IIG). Cet indice est une mesure composite qui reflète la perte de développement humain due à l'inégalité des réalisations entre les femmes et les hommes dans trois dimensions: (1) la santé reproductive, (2) l'autonomisation et (3) le marché du travail. L'Indice oscille entre 0, qui indique que les femmes ont un traitement égal aux hommes, et 1, cas dans lequel la condition des femmes est aussi mauvaise que possible, quelle que soit la dimension mesurée. Le nouvel indice a été adopté en tant que mesure expérimentale destinée à corriger les lacunes relevées avec les indicateurs précédents, qui ont été abandonnés : l'Indicateur sexospécifique du développement humain (SDH) et l'Indicateur de la participation des femmes (IPF), qui avaient été utilisés pour la première fois dans le Rapport mondial sur le développement humain de 1995. Selon l'Indice, il n'y a aucun pays au monde où les hommes et les femmes soient égaux<sup>49</sup>.</p>
<b>Intégration systématique de la dimension du genre</b>	<p>L'intégration systématique d'une dimension sexospécifique est un processus d'évaluation des incidences sur les femmes et les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'un processus visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines politiques, économiques et sociaux de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse pas persister. L'objectif fondamental est d'atteindre l'égalité des genres<sup>50</sup>.</p>
<b>Normes sociales</b>	<p>Principes communément acceptés gouvernant les comportements qui, au sein d'un groupe, d'une communauté ou d'une culture donnée, sont considérés comme « normaux » et auxquels l'individu est censé de se conformer<sup>51</sup>.</p>
<b>Objectifs de développement durable (ODD)</b>	<p>La Conférence Rio+20 s'est soldée notamment par un accord entre les États membres, qui se sont engagés à élaborer un ensemble d'Objectifs de développement durable (ODD), inspirés des Objectifs du millénaire pour le développement et destinés à accompagner le programme de développement pour l'après-2015. Ces ODD ont été approuvés lors du sommet des Nations Unies tenue en septembre 2015.</p>
<b>Orientation sexuelle</b>	<p>Définit l'identité sexuelle d'une personne, en fonction du ou des genres des personnes pour lesquelles elle ressent une attirance.</p>
<b>Participation</b>	<p>La participation désigne la capacité et le pouvoir de la personne de contribuer en toute égalité à la vie économique, sociale et politique.</p> <p>La capacité de s'exprimer, d'agir et de participer se décline de nombreuses façons, comme le fait (i) d'avoir accès aux ressources et de les contrôler ; (ii) d'être à l'abri de tout risque de violence ; (iii) d'être libre de ses déplacements ; (iv) de pouvoir prendre des décisions concernant la composition de sa famille ; et (v) de pouvoir s'exprimer au sein de la société et d'avoir la possibilité d'exercer une influence sur les politiques publiques. Tous ces éléments sont essentiels à l'autonomisation durable des femmes (Banque mondiale, 2013).</p>
<b>Plafond de verre</b>	<p>Le terme « plafond de verre » est une métaphore qui a souvent été utilisée pour décrire les barrières invisibles à travers lesquelles les femmes peuvent apercevoir les postes de pouvoir, dans les secteurs public ou privé, mais ne peuvent pas y accéder (se heurtant au plafond de verre). Ces barrières empêchent de nombreuses femmes et minorités ethniques d'obtenir et de conserver les postes les plus puissants, les plus prestigieux et les mieux rémunérés sur le marché du travail. Également défini comme un obstacle invisible résultant d'un ensemble complexe des structures au sein des organisations à prédominance masculine empêchant les femmes d'accéder à des fonctions supérieures<sup>52</sup>.</p>
<b>Prise en compte et implication des hommes</b>	<p>Prendre en compte les hommes et les garçons, c'est mieux comprendre la variante masculine de l'équation des genres. Cela implique de remettre en questions les valeurs et les normes masculines appliquées par la société aux comportements des</p>

<sup>49</sup> PNUD, Indicateur des inégalités de genre, <http://hdr.undp.org/fr/content/lindice-dinegalites-de-genre-ii>

<sup>50</sup> ECOSOC, 1997.

<sup>51</sup> Sherif, M. (1936). The psychology of social norms. New York: Harper. Cialdini, R. D. (2003) « Crafting normative messages to protect the environment ». *Current Directions in Psychological Science*, 12(4), 105–109. Marshall, G. *Oxford Dictionary of Sociology*.

<sup>52</sup> Commission européenne, 1998.

<b>Programme d'action de Beijing</b>	hommes, d'identifier et de s'efforcer de résoudre les problèmes rencontrés par les hommes et les garçons dans le monde du travail et de promouvoir les rôles positifs que les hommes et les garçons peuvent jouer pour l'égalité des genres <sup>53</sup> . Impliquer les hommes dans la conception des projets, c'est comprendre de quelle manière les problèmes et les structures qui renforcent les avantages des hommes peuvent être envisagés et transformés, et comment ceux qui favorisent l'égalité des genres peuvent être renforcés. Les interventions visent généralement (i) les hommes en tant que décideurs, (ii) les hommes au sein de la communauté et (iii) les hommes victimes d'inégalités liées au genre. Le Programme d'action de Beijing est un document historique issu de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes : Action pour l'égalité, le développement et la paix, réunie en septembre 1995 à Beijing (Chine). Les États Membres, en concertation avec un grand nombre de femmes et d'hommes représentant la société civile dans le monde, ont examiné les progrès accomplis et les nouvelles conditions nécessaires pour accélérer la marche mondiale vers l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. Leur conception et leur accord sont inscrits dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing. La Déclaration symbolise l'engagement de la communauté internationale en faveur de la promotion des femmes et de la mise en œuvre du Programme d'action, de manière à ce qu'une dimension du genre soit intégrée dans toutes les politiques et tous les programmes nationaux, régionaux et internationaux <sup>54</sup> .
<b>Redevabilité sociale</b>	<b>La redevabilité sociale</b> est une démarche visant à mettre en place un dispositif d'obligation de rendre des comptes fondé sur l'engagement des citoyens, c'est-à-dire un système dans lequel les responsables rendent directement ou indirectement des comptes aux citoyens ordinaires et/ou aux organismes de la société civile. La redevabilité sociale peut par conséquent entraîner la redevabilité financière, en permettant de vérifier que l'argent public est utilisé de manière responsable et productive, conformément au cadre légal et réglementaire, et que les résultats sont à la hauteur des sommes investies <sup>55</sup> .
<b>Ségrégation professionnelle (dans l'emploi)</b>	Concentration des femmes et des hommes dans des types et niveaux d'activité et d'emploi différents, où les femmes sont limitées à une gamme restreinte de métiers (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale) <sup>56</sup> .
<b>Sensible à/conscient de la dimension du genre Statistiques ventilées par sexe Stéréotype lié au genre</b>	Qui se caractérise par la compréhension et la prise en compte des facteurs sociétaux déterminant les discriminations liées au genre. Collecte et ventilation des données et des informations statistiques en fonction du sexe, en vue de procéder à une analyse comparative <sup>57</sup> . Les stéréotypes liés au genre procèdent d'une vision ou d'une idée préconçue des attributs ou des caractéristiques que possèdent ou devraient posséder les femmes et les hommes, ou des rôles que les unes et les autres jouent ou sont censés jouer. Un stéréotype lié au genre est nocif lorsqu'il limite la capacité des femmes et des hommes à réaliser leur potentiel personnel, à poursuivre une carrière professionnelle et à faire des choix déterminant leur vie et leur avenir. Les stéréotypes nocifs peuvent être hostiles/négatifs (par ex., « la femme est irrationnelle ») ou en apparence bénins (par ex., « la femme est par essence maternelle »). C'est notamment en raison du stéréotype selon lequel les femmes sont plus maternelles qu'elles ont souvent la charge exclusive d'élever les enfants <sup>58</sup> .
<b>Théorie du changement</b>	Type particulier de méthodologie de planification, de participation et d'évaluation. Elle définit les objectifs à long terme, puis établit une feuille de route indiquant les conditions à remplir pour y parvenir.
<b>Travail décent</b>	Le travail décent est la disponibilité d'emplois dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité humaine et de dignité. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le travail décent comprend la possibilité de trouver un emploi productif convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale des familles, l'amélioration des opportunités d'épanouissement personnel et d'intégration sociale, la liberté, pour les travailleurs, d'exprimer leurs inquiétudes, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur existence ainsi que l'égalité des chances et de traitement pour toutes les femmes et

<sup>53</sup> OIT, 2004.

<sup>54</sup> ONU Femmes, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm#concern>

<sup>55</sup> [www.hm-treasury.gov.uk](http://www.hm-treasury.gov.uk), pp. 9–25

<sup>56</sup> Commission européenne, 1998

<sup>57</sup> Commission européenne, 1998.

<sup>58</sup> United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. *Gender Stereotype/Stereotyping*. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx>

tous les hommes<sup>59</sup>.

**Violence fondée (ou basée) sur le genre (VFG)**

La violence fondée (ou basée) sur le genre est un terme générique qui sert à désigner tout acte préjudiciable commis contre la volonté d'une personne et fondé sur les rôles différents des hommes et des femmes que leur attribue la société. La nature et l'étendue des types particuliers de VFG varient selon les cultures, les pays et les régions. On peut citer comme exemples la violence sexuelle, la violence conjugale, le harcèlement dans l'espace public et au travail, le viol, la traite des êtres humains, les meurtres « d'honneur », etc.

**Voix**

La « voix » désigne la capacité et le pouvoir d'un individu de s'exprimer et de se faire entendre dans la société, au sein de sa communauté et dans son foyer<sup>60</sup>.

**Notes – Sources techniques**

<sup>i</sup> Klasen, S. et Lamanna, F. (2008). The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth in Developing Countries: Updates and Extensions. Document de travail, disponible à l'adresse suivante : [http://www.iza.org/conference\\_files/worldb2008/klasen\\_s146.pdf](http://www.iza.org/conference_files/worldb2008/klasen_s146.pdf)

<sup>ii</sup> Banque mondiale. (2010). *Women, business and the law : measuring legal gender parity for entrepreneurs and workers in 128 economies*. Washington, DC : Banque mondiale.

<sup>iii</sup> Seguino, S. et Floro, M.S. (2003), « Does Gender Have Any Effect on Aggregate Saving? An empirical analysis. *International Review Of Applied Economics*, 17(2) : 147-166.

<sup>iv</sup> de Mel S., McKenzie D., & Woodruff C. (2009). Are Women More Credit Constrained? Experimental Evidence on Gender and Microenterprise Returns. *American Economic Journal: Applied Economics*, 1(3) : 1-32.

<sup>v</sup> Bobonis, G. (2009). Is the Allocation of Resources within the Household Efficient? New Evidence from a Randomized Experiment. *Journal Of Political Economy*, 117(3) : 453-503.

<sup>vi</sup> Skaperdas, S., Soares, R., Willman, A., & Miller, S. C. (2009). *The costs of violence*. Washington, DC : Banque mondiale.

<sup>vii</sup> Swamy, A., Knack, S., Young, L., & Azfar, O. (2001). Gender and Corruption, *Journal of Development Economics*, 64(1) : 25–55.

<sup>viii</sup> Busse, M., & Spielmann, C. (2006). Gender Inequality and Trade. *Review of International Economics*, 14(3): 362–379.

<sup>ix</sup> Goldman Sachs. (2014). *Giving Credit Where it is Due*. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/investing-in-women/gmi-report-pdf.pdf>

<sup>x</sup> Stein, P., Grewe, C. (2011). *Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries*. Washington, DC : Banque mondiale.

<sup>xi</sup> Stein, P., Grewe, C. (2011). *Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries*. Washington, DC : Banque mondiale.

<sup>xii</sup> Stein, P., Grewe, C. (2011). *Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries*. Washington, DC : Banque mondiale.

<sup>xiii</sup> Stein, P., Grewe, C. (2011). *Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries*. Washington, DC : Banque mondiale.

<sup>xiv</sup> Goldman Sachs. (2014). *Giving Credit Where it is Due. How closing the credit gap for women-owned SMEs can drive global growth*. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/investing-in-women/gmi-report-pdf.pdf>.

<sup>xv</sup> Stein, P., Grewe, C. (2011). *Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries*. Washington, DC : Banque mondiale.

<sup>xvi</sup> OCDE. (2012). *Inégalités Hommes-Femmes : Il est temps d'agir*. OECD Publishing, Paris.

<sup>xvii</sup> Stein, P., Grewe, C. (2011). *Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries*. Washington, DC : Banque mondiale.

<sup>xviii</sup> McKinsey & Company. (2007). *Women Matter*. Disponible à l'adresse suivante : [http://www.mckinsey.de/sites/mck\\_files/files/Women\\_Matter\\_1\\_brochure.pdf](http://www.mckinsey.de/sites/mck_files/files/Women_Matter_1_brochure.pdf)

<sup>xix</sup> Selon une étude américaine menée pendant quatre ans par l'organisation Catalyst et portant sur 353 des 500 entreprises figurant au classement du magazine Fortune et opérant dans 11 secteurs industriels différents, il existe une forte corrélation entre parité hommes-femmes et rentabilité. Les entreprises qui comptent le plus de femmes parmi leurs équipes dirigeantes affichent de meilleures performances financières que celles au sein desquelles les femmes sont peu représentées. Ce constat s'applique pour les deux variables financières prises en compte dans cette étude : la rentabilité des capitaux propres, qui est supérieure de 35,1%, et le taux de rentabilité par action, supérieur de 34%. Dans quatre des cinq métiers analysés, le groupe de compagnies où les femmes étaient les mieux représentées au sein des équipes dirigeantes avait un taux de rentabilité par action supérieur à celui des entreprises comptant peu de femmes parmi leurs cadres.

<sup>xx</sup> Catalyst. (2007). *The Bottom line: corporate performance and women's representation on boards*. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-boards>

<sup>xxi</sup> Commission européenne. (2011). *Les femmes dans les instances de décision économique au sein de l'UE : Rapport de suivi*. Disponible à l'adresse suivante : [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_fr.pdf).

<sup>xxii</sup> Adams, R. B., & Ferreira D. (2009). *Women in the Boardroom and their Impact on Governance and Performance*. *Journal of Financial Economics*, 94: 291-309.

<sup>59</sup> « Travail décent », OIT, <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

<sup>60</sup> Banque mondiale, Rapport sur le développement dans le monde, 2013.

---

<sup>xxiii</sup> Banque asiatique de développement. (2013). Gender Tool Kit: Transport—Maximizing the benefits of improved mobility for all. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33901/files/gender-tool-kit-transport.pdf>.

<sup>xxiv</sup> Banque mondiale. (2010). *Intégration du genre dans les transports routiers : directives opérationnelles pour le personnel de la Banque Mondiale*. Groupe Banque mondiale.

<sup>xxv</sup> dell'Olio, L., Ibeas, A., & Cecin, P. (2011). The quality of service desired by public transport users. *Transport Policy*, 18(1) : 217-227.

<sup>xxvi</sup> Ilahi, N. (2000). *The intra-household allocation of time and tasks : what have we learnt from the empirical literature?*. Policy research report on gender and development working paper series ; n°13. Washington, D.C. : Banque mondiale.

<sup>xxvii</sup> Agenor, P.-R., & Canuto O. (2012). *Access to Infrastructure and Women's Time Allocation: Evidence and a Framework for Policy Analysis*. Working Papers. Fondation pour les études et recherches sur le développement international, disponible à l'adresse suivante : <https://ideas.repec.org/p/fdi/wpaper/477.html>

<sup>xxviii</sup> Organisation mondiale de la Santé (OMS) et UNICEF. (2010). *Progrès en matière d'assainissement et d'alimentation en eau ; 2010 Rapport de suivi*. Disponible à l'adresse suivante : [http://www.who.int/water\\_sanitation\\_health/publications/9789241563956/fr/](http://www.who.int/water_sanitation_health/publications/9789241563956/fr/).

<sup>xxix</sup> Subramony, M., & Holtom, B. (2012). The Long-Term Influence of Service Employee Attrition on Customer Outcomes and Profits. *Journal Of Service Research*, 15(4) : 460-473.

<sup>xxx</sup> Westwood, S., Pritchard, A., & Morgan, N. (2000). Gender-blind marketing: businesswomen's perceptions of airline services. *Tourism Management*, 21(4) : 353-362.

<sup>xxxi</sup> Schneider, B., Macey, W. H., Barbera, K. M., & Martin, N. (2009). Driving Customer Satisfaction and Financial Success Through Employee Engagement. *People & Strategy*, 32(2) : 22-27.