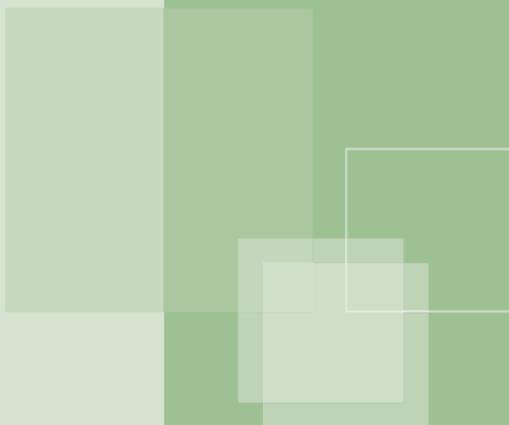




# IDEA International

## Cadre d'élaboration de politiques internes de genre pour les organes de gestion électorale

---







# IDEA International

## Cadre d'élaboration de politiques internes de genre pour les organes de gestion électorale

---

© 2020 Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale  
Cadre d'élaboration de politiques internes de genre pour les organes de gestion électorale  
Édition Anglais © 2016

IDEA International  
Strömsborg  
SE-103 34 Stockholm  
Suède  
Tél : +46 8 698 37 00  
Courriel : [info@idea.int](mailto:info@idea.int)  
Site Internet : <https://www.idea.int>

Les publications d' IDEA International sont indépendantes de tout intérêt national ou politique. Les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas nécessairement celles d' IDEA International , de son Conseil d'administration, ou des membres de son Conseil.

La version électronique de cette publication est disponible sous une licence 3.0 Creative Commons (CC) Attribution-Non- Commercial-ShareAlike. Il est permis de copier, distribuer, et transférer cette publication, ainsi que la modifier ou l'adapter à condition que ce ne soit qu'à des fins non-commerciales, que vous attribuez correctement la publication et que vous la partagez sous une licence identique. Pour plus d'information sur cette licence CC, consulter <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>.

Conformément à la mise en page et au graphisme conçu par Eva Alkmar.  
ISBN : 978-91-7671-349-5 (Print)  
ISBN : 978-91-7671-350-1 (PDF)  
DOI : <https://doi.org/10.31752/idea.2020.61>

# REMERCIEMENTS

---

Remerciements particuliers à Andrew Ellis, Norm Kelly, Olufunto Akinduro et Petty Makoni qui ont contribué avec des commentaires, des suggestions et des informations éclairées pour la rédaction de cette publication à partir de leur travail dans les domaines des processus électoraux et l'égalité des genres.

Nous adressons également nos remerciements à Keboitse Machangana, Nana Kalandadze, Nathalie Ebead et au Programme des processus électoraux pour les révisions et les commentaires.

Remerciements adressés à Marie-Christine Ross, Simon Mélançon, Emna Zghonda et à Lisa Hagman pour la révision de la version française de ce document. Remerciements également à Dalia El Azab pour la conception graphique de la version française de ce document.

Cette publication a été conçue et rédigée par Rumbidzai Kandawasvika-Nhundu.



## TABLE DES MATIERES

1. Introduction .....	9
2. Fondement de la politique interne de genre dans un organe de gestion électorale .....	11
3. Initier une politique de genre .....	13
4. Principaux éléments d'une politique interne de genre pour un organe de gestion électorale .....	16
5. Stratégie de mise en œuvre d'une politique interne de genre .....	24
6. Conclusions .....	26
Concepts et définitions clés .....	27
Références .....	28
A propos d'IDEA International .....	30



# 1 Introduction

---

L'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (IDEA International) a élaboré ce cadre pour donner un exemple des principaux éléments d'une politique interne de genre pour un organe de gestion électorale (OGE). Son objectif est de soutenir les ambitions et les efforts des OGE de créer leurs propres politiques internes de genre, en reconnaissance de leurs mandats et statuts politiques dans différents pays du monde.

Un OGE est une organisation ou un organe dont l'unique objectif et responsabilité légale consistent à gérer l'ensemble ou une partie des éléments essentiels à la conduite des élections et des instruments de démocratie directe - tels que les référendums, les initiatives citoyennes, les votes de rappel - si ces derniers font partie du cadre juridique. Ces organes prennent différentes formes, varient en taille et se déclinent en une grande variété d'appellation, tels que Commission électorale, Service des élections, Conseil électorale, Unité électorale ou Comité électorale. L'expression «organe de gestion électorale» désigne l'organe ou les organes responsable(s) de la gestion électorale indépendamment du cadre institutionnel général en vigueur (IDEA International 2014).

Les leçons tirées des initiatives dans lesquelles certains OGE ont joué un rôle dans les Etats membres d'IDEA International ou dans d'autres Etats démontrent qu'en tant que principales institutions nationales, les OGE doivent insister sur l'importance de résoudre et de remédier aux inégalités entre les sexes à la fois internes et externes. Ces inégalités sont présentes dans les opérations des OGE ainsi que dans leurs systèmes et processus internes, et de façon plus générale dans la gestion et l'administration des processus électoraux. Néanmoins, malgré cela, la plupart des OGE n'ont pas encore élaboré de politiques internes explicites en matière de genre.

Compte tenu du consensus mondial et des engagements en vue de réaliser l'égalité des genres dans tous les aspects de la vie, l'élaboration de ce cadre découle de la constatation de la difficulté croissante des OGE à remédier à l'inégalité des genres dans leurs systèmes internes, fonctionnement et culture. Ce cadre vient par conséquent, répondre à ce défi et à la demande des OGE d'un «exemple et d'une description de ce qu'est une politique interne de genre d'un OGE».

Une politique interne de genre est un mécanisme visible qui répond à une préoccupation centrale, à savoir le degré auquel un OGE s'engage explicitement à promouvoir l'égalité entre les sexes dans ses systèmes et processus internes. Sans la mise en place d'une politique définissant le mécanisme interne pour lutter systématiquement contre les inégalités entre les sexes, les efforts des OGE dans ce domaine s'avèreraient insuffisants et incohérents - voire inexistantes.

Même s'il est possible pour les OGE de s'attaquer de leurs seuls engagements en matière de politiques n'engendrent pas pour autant l'égalité. Le défi, pour tout OGE, consiste à franchir cette première étape pour institutionnaliser une politique de genre dans ses systèmes et processus. Cela nécessite sans aucun doute un engagement et un leadership constants et suffisants au sein de l'OGE afin de refléter son engagement en matière de genre dans l'action pratique.

Entre 2014 et 2015, la conception de ce Cadre a bénéficié d'initiatives de validation et d'essais pilotes ainsi que de réunions de réflexion avec la Commission Electorale de la Namibie, la Commission Electorale Indépendante du Lesotho, la Commission Electorale de l'Union du Myanmar, l'Instance Supérieure Indépendante pour les élections de la Tunisie, et la Commission Electorale de Zambie. Ce sont les OGE, qui à leur demande, IDEA International a collaboré, et a soutenu pour établir une approche genre dans leurs institutions et processus. La rédaction de ce Cadre a également inclus un examen des politiques existantes de genre de la Commission électorale de la Namibie, de la Commission Electorale Nationale Indépendante du Nigéria et de la Commission électorale du Népal.

Il existe trois domaines distincts de processus de réforme électorale dans lesquels un OGE peut jouer des rôles différents : les réformes juridiques, administratives et politiques. L'introduction par un OGE d'une politique interne de genre relève de son administration, où il exerce plus de contrôle sur la gestion de ses opérations de fonctionnement interne. Cela pourrait également influencer la gestion externe et l'administration des procédures électorales en raison de la conscience croissante par l'OGE de l'importance d'adopter une perspective genre lors du processus électoral (IDEA International 2009).

Ce Cadre renforce et complète les outils et les guides existants qui reflètent l'importance de promouvoir l'égalité de genre au sein des OGE dans leur administration des processus électoraux. Par exemple, comme l'affirment le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et ONU Femmes, « dans toute organisation, garantir l'égalité entre les sexes exige un engagement politique. La politique de genre est la manifestation claire de cet engagement » (PNUD et ONU Femmes 2015 : 24). De même, la Fondation électorale pour les systèmes électoraux (IFES) souligne qu'il est important que les OGE institutionnalisent les politiques de genre (IFES 2014 : 13-14).

Ce Cadre présente d'abord le fondement d'une politique interne de genre dans un OGE et propose une réflexion sur et l'élaboration d'une politique interne de genre. Il poursuit avec un aperçu des principaux éléments d'une politique de genre, y compris le contexte, les principes, les objectifs et les indicateurs de performance qu'une telle politique devrait établir. Le Cadre aborde ensuite les stratégies d'intégration du genre internationalement reconnues, pour la mise en œuvre d'une politique de genre.

## 2 Fondement de la politique interne de genre dans un organe de gestion électorale

---

L'égalité entre les sexes est une question fondamentale des droits humains qui touche tous les aspects de la vie. Elle est indissociable des piliers de l'instauration d'une démocratie durable dans toute société. Bien qu'aucune stratégie ne puisse résoudre complètement le problème des inégalités entre les sexes qui existent dans le monde et s'étendent à tous les aspects de la vie - y compris dans les contextes d'instauration de la démocratie tels que les processus électoraux -, les OGE peuvent contribuer à la réalisation de l'égalité de genre dans leur mode de gestion de leurs opérations et processus internes.

Cela peut être facilité par l'introduction de politiques internes de genre qui favorise la reconnaissance de l'égalité entre les sexes comme partie s'appuie sur des plans clairement définis pour leur mise en œuvre. En observant les pays où les OGE sont exclusivement responsables de gérer la plupart des principaux éléments du processus électoral, on peut déduire que lorsqu'un OGE a une politique interne de genre, cela peut à long terme avoir un effet sur la gestion par les OGE de leurs processus électoraux au cours des différentes phases du cycle électoral, y compris celles préélectorale, électorale et post-électorale. Par exemple, un OGE peut jouer un rôle de recherche et de plaidoyer et, en cultivant le soutien des principales parties prenantes, s'assurer qu'une perspective de genre est appliquée à la gestion du processus électoral.

Une politique interne de genre au sein d'un OGE favorise sa reconnaissance de l'égalité entre les sexes comme partie intégrante des systèmes et processus organisationnels. L'OGE confirme ainsi que les inégalités fondées sur le sexe peuvent compromettre toutes les opportunités des femmes et des hommes à participer à ces systèmes et processus. Une politique explicite de genre rendrait ainsi l'égalité de genre visible et en ferait une partie intégrante de la conception, la planification, la mise en œuvre, le suivi et les rapports, les systèmes et les processus internes d'un OGE. En raison de la reconnaissance de la nature intrinsèque du genre dans les systèmes et processus organisationnels, une politique d'égalité de genre établit un mécanisme institutionnel permettant à l'OGE d'identifier et de mettre en œuvre les approches qui éliminent les obstacles à la participation égale des hommes et des femmes au sein des OGE.

Les politiques internes de genre aident à créer des environnements favorables à l'intégration d'une perspective du genre. Les attitudes, comportements et pratiques des dirigeants jouent un rôle essentiel à la création d'un environnement institutionnel favorable aux changements organisationnels sensibles au genre. Une politique de genre vise à lutter contre les normes discriminatoires et les stéréotypes sexistes qui affectent les opérations internes, les systèmes, les processus et les pratiques au sein de l'OGE et, en définitive, dans l'administration

et la gestion globales des processus électoraux. Des changements perceptibles en matière d'égalité entre les sexes peuvent se produire dans tout environnement culturel et organisationnel si une politique de genre est sérieusement si une politique de genre est mise en œuvre avec sérieux mise en œuvre.

Une politique interne de genre aide les OGE à définir des objectifs opérationnels, des responsabilités et des cibles en matière d'égalité entre les sexes. Les objectifs opérationnels, les cibles ou les indicateurs servent à clarifier l'intention et à orienter les actions à mettre en œuvre dans l'ensemble de l'OGE. En définissant les objectifs opérationnels, l'OGE établit un système de responsabilisation par rapport auquel la performance globale sera évaluée. La mise en œuvre efficace des objectifs d'une politique d'égalité de genre nécessitera également des exigences claires en matière de redevabilité. Il est tout aussi important qu'une politique de genre aide à identifier les responsabilités de manière explicite à tous les niveaux, et à celui de tous les responsables en les définissant en termes de résultats réels au sein de l'OGE.

La politique interne de genre d'un OGE peut susciter une prise de conscience de la nécessité d'atteindre et de maintenir un équilibre parmi le personnel et la direction de l'OGE. La réalisation et le maintien de l'équilibre doivent être renforcés par des mesures visant à garantir l'égalité d'accès et de chances aux femmes et aux hommes vers des fonctions à tous les niveaux, y compris vers des postes de direction au sein de l'OGE. De cette manière, le fait d'avoir une politique interne de genre permet à l'OGE de servir de modèle aux autres institutions publiques, compte tenu de son statut et de ses responsabilités nationales dans chaque pays.

Une politique interne de genre explicite offre des opportunités de renforcer la sensibilisation à la question de genre, ainsi que les compétences analytiques et les connaissances des responsables et du personnel de l'OGE. Une fois en place, la politique de genre devient partie intégrante du plan de développement institutionnel de l'OGE pour offrir des opportunités adéquates de renforcement de capacités et d'apprentissage sur l'intégration de la dimension genre. Pour être efficaces, ces opportunités d'apprentissage devraient focaliser sur les éléments clés du travail effectué par les dirigeants d'un OGE, et par les différentes catégories et niveaux de personnel dans l'administration interne et la gestion de la mission de l'OGE.

Dans certains pays, les OGE peuvent être tenus de fournir des informations sur leurs opérations à diverses parties prenantes par le biais de différents médias. Une politique interne de genre peut offrir d'importantes occasions d'influencer et d'améliorer la couverture médiatique de l'égalité de genre et de l'autonomisation politique des femmes dans les processus électoraux. Lorsqu'un OGE diffuse et transmet des informations en tenant compte des perspectives sexospécifiques conformément à sa politique interne de genre, il exprime un message sur l'importance de lutter pour l'égalité de genres et pourrait donc influencer les reportages des médias sur les questions électorales par une approche sensible en matière d'égalité de genre.

# 3 Initier une politique de genre

---

L'initiation d'une politique interne en matière de genre est le premier pas important un point de repère pour les aspirations de l'OGE à promouvoir l'égalité de genre, en commençant par ses propres opérations, processus et pratiques de gestion. Dans toute institution, la mise en œuvre effective du processus de lancement et de développement d'une politique interne de genre dépend des changements de mentalités et d'une redéfinition des valeurs fondées sur le genre, ainsi que d'une volonté à apprendre et à adopter des normes et des perspectives non discriminatoires. Dans la plupart des contextes institutionnels, il s'agit d'un processus à long terme nécessitant des approches durables, de la persévérance et de la cohérence.

Il n'existe pas de modèle standard – de ce fait, le processus de développement et le contenu de chaque politique de genre doivent être adaptés au contexte national, ainsi qu'à la mission de l'OGE et à son ambition de promouvoir l'égalité de genre. Pour que la politique soit institutionnalisée de façon efficace et qu'elle touche l'OGE dans son ensemble, l'élaboration d'une telle politique doit dès le début susciter l'adhésion au plus haut niveau. Le processus d'élaboration doit être inclusif, guidé par le leadership et doit établir des mécanismes qui impliquent le personnel dans son ensemble afin qu'il soit dévoué au projet. Le processus d'élaboration d'une politique d'égalité de genre peut être utile en tant que stratégie de renforcement des capacités à part entière, en particulier, si le processus comprend la participation du personnel et des dirigeants aux consultations et au dialogue à l'échelle globale de l'institution.

Deux éléments essentiels donnent une impulsion au moment d'initier une politique de genre dans un OGE. Tout d'abord, l'élaboration d'une politique de genre et l'établissement d'un soutien interne à l'égard des initiatives en matière de genre nécessitent un leadership de haut niveau, une capacité de gestion et une compréhension commune entre les dirigeants et le personnel de l'OGE. Afin de renforcer et de maintenir le soutien interne au processus d'élaboration de la politique, il sera nécessaire de désigner la personne qui assumera la responsabilité générale de l'élaboration de la politique. L'ensemble de l'OGE doit être efficacement, informé de cette désignation.

Par ailleurs, un groupe de travail en matière de genre faisant partie de la direction de l'OGE, composé de membres clés désignés à cette tâche et appartenant aux différents départements ou services de l'OGE, peut être créé afin d'assurer la coordination pour l'élaboration d'une politique de genre. Ce groupe de travail doit avoir une mission claire et doit disposer des ressources nécessaires pour diriger ce processus. Des réunions internes de réflexion et de

dialogues animés par des hommes que des femmes, défenseurs de l'égalité de genre, contribueraient à créer un environnement favorable à l'élaboration d'une politique, et à y susciter l'adhésion de tous au sein de l'organisation.

Par exemple, en 2015, la Commission Electorale Indépendante du Lesotho et la Commission Electorale de Zambie ont lancé des processus d'élaboration de politiques internes de genre en investissant dans la sensibilisation, la connaissance, et la construction d'un consensus au sein du personnel et des commissaires autour la nécessité d'une politique interne de genre.

En second lieu, une évaluation interne de genre permettrait de recueillir des informations sur le contexte interne de l'OGE. Il s'agit d'un point de départ nécessaire pour identifier les écarts et les inégalités entre les genres, les normes sexospécifiques et les rôles attribués à chaque sexe ; il permet aussi de collecter des données ventilées par genre, et de constater comment on perpétue l'inégalité de genre, à la fois interne et externe. L'évaluation permet à l'OGE de réfléchir sur ses forces et faiblesses actuelles et sur ses opportunités et menaces futures, lui permettant ainsi d'agir conformément aux objectifs d'égalité de genre. La conduite d'une évaluation de genre est également une étape clé pour indiquer au personnel et aux dirigeants, ainsi qu'aux autres parties prenantes, que l'OGE est déterminé à être une institution sensible au genre.

Une évaluation de genre permet à l'OGE d'identifier les pratiques et les attitudes existantes aux niveaux individuel, départemental et institutionnel. Enfin, les conclusions de l'évaluation de genre devraient aider à identifier les opportunités de renforcement des capacités, et les recommandations permettant à l'OGE d'affirmer sa position et sa façon d'aborder les questions de genre dans les opérations quotidiennes.

Voici les aspects clés qui doivent figurer dans l'évaluation de genre :

- Évaluation des attitudes, des comportements et des connaissances en matière de genre parmi le personnel et les responsables de l'OGE ;
- Identification des compétences, des connaissances, des pratiques courantes et de la volonté du personnel et des responsables de l'OGE à entreprendre une intégration de la dimension genre dans les opérations de l'OGE ;
- Évaluation des structures, systèmes et processus pour promouvoir la planification, la mise en œuvre, le production de rapports et du suivi des opérations de l'OGE ;
- Identification des problèmes de genre et des écarts qui affectent le personnel masculin et féminin et la direction de l'OGE ; et
- Évaluation des initiatives ou des approches existantes et passées, et des opportunités pour tenir compte du genre dans le travail de l'OGE.

Afin de rassembler les données relatives à l'évaluation de genre, des questions contextuelles spécifiques correspondant aux aspects clés, ci-dessus identifiées,

doivent être clairement posées. Les résultats de l'évaluation du genre servent de base pour les consultations institutionnelles et donnent lieu à des processus inclusifs et participatifs de la rédaction de la politique interne de genre. L'évaluation doit être planifiée afin de garantir l'attention et la participation requises à l'échelle de l'institution. L'indicateur ultime du succès d'une évaluation sexospécifique réside dans les suivis, qui sont intégrés dans une politique interne de genre fondée sur les recommandations de cette même évaluation. Les actions de suivi exigeront également que l'OGE développe sa capacité interne à traiter les questions de genre.

## 4 Principaux éléments d'une politique interne de genre pour un organe de gestion électorale

---

### Contexte d'une politique interne de genre

La politique interne de genre d'un OGE doit comprendre une partie sur le contexte qui prend en considération et reflète la situation générale par rapport aux défis de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes dans le pays. Dans cette partie, la politique interne de genre pourrait exposer les principales attitudes et pratiques sociétales/culturelles en matière de genre dans le pays ainsi que les principales avancées et les efforts réalisés par les acteurs, étatiques et autres, pour lutter contre les attitudes et pratiques discriminatoires en matière de genre. Cette section devrait également souligner la cohérence entre la politique interne de genre et les garanties d'égalité de genre stipulées dans les Constitutions nationales, la législation et les politiques et cadres nationaux sur le genre.

Étant donné que les politiques internes de genre sont des mécanismes institutionnels pour traduire dans la pratique les aspirations et les engagements d'une institution en matière d'égalité des genres, le contexte démontrera comment la politique interne de genre de l'OGE est intégrée dans d'autres cadres stratégiques. Par exemple, la politique devrait refléter et renforcer le caractère officiel du mandat de l'OGE conféré par la loi, ses documents et plans stratégiques ainsi que d'autres politiques institutionnelles clés.

En outre, la partie relative au contexte doit présenter la politique de l'OGE de manière à refléter sa connaissance des principaux cadres et instruments internationaux, régionaux et sous régionaux relatifs aux droits humains et à l'égalité entre des genres. Il s'agit notamment de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH), de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, de l'Agenda 2030 de développement durable (en particulier l'objectif de développement durable n°5 relatif à l'égalité des genres et l'autonomisation de toutes les femmes et filles), et des Obligations internationales relatives aux élections d'IDEA International qui stipulent que l'une des questions clés pour aborder l'égalité de genre dans les processus électoraux est de savoir s'il existe «des dispositions pour promouvoir l'égalité de genre dans l'administration électorale» (IDEA International 2014: 110-17).

À la suite de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing en 1995, plusieurs pays ont établi des politiques nationales de genre visant à mettre en pratique les engagements prévus dans les cadres juridiques nationaux et dans les pactes convenus au niveau international par les institutions gouvernementales.

Cependant, peu d'OGE ont élaboré des politiques internes de genre pour harmoniser /adapter leurs systèmes et pratiques aux constitutions nationales, aux cadres légaux al et internationaux qui font la promotion l'égalité entre les sexes.

Les encadrés 1 et 2, relatifs respectivement à la Commission Electorale de la Namibie (ECN) et à la Commission Electorale Nationale Indépendante du Nigéria, présentent des exemples de ce qui peut figurer dans la partie contextuelle d'une politique interne de genre d'un OGE. Ces deux exemples reflètent la mesure dans laquelle les commissions électorales ont défini le contexte de leurs politiques de genre par rapport aux constitutions nationales, aux politiques nationales et aux instruments et accords internationaux.

#### **Encadré 1. Section « Contexte » dans la politique de genre de la Commission Electorale de la Namibie (2016)**

Le cadre juridique et politique général en Namibie permet l'existence d'un environnement favorable à la lutte contre les inégalités entre les sexes et à la promotion de l'égalité de genre dans les sphères privée et publique de la vie. Par conséquent, l'ambition de la Commission Electorale de la Namibie (ECN) d'établir une politique institutionnelle de genre est conforme à la Constitution namibienne (1990). Par exemple, l'article 10 de la Constitution garantit l'égalité de tous les citoyens et interdit toute discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, la croyance ou le statut social ou économique. En outre, l'article 23.3 prévoit l'adoption de lois et de pratiques pour encourager et permettre aux femmes de « jouer un rôle actif, effectif et égal à celui de l'homme dans la vie politique, sociale, économique et culturelle de la nation ».

La Constitution prévoit en particulier, l'égalité de genre et l'action positive en faveur des populations auparavant marginalisées, y compris les femmes. L'existence de la Politique nationale de l'égalité de genre de la République de la Namibie 2010-2020 est tout aussi importante. Il s'agit d'un cadre global pour orienter l'action sur l'intégration de la dimension genre dans les processus de développement du pays.

Le contexte juridique et politique de la Namibie est fondé sur les dispositions de plusieurs instruments juridiques nationaux, régionaux et internationaux que le Gouvernement namibien a adoptés, signés et ou ratifiés pour promouvoir et réaliser l'égalité de genre. La Namibie est un État partie et signataire de divers instruments et accords internationaux, y compris la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la Déclaration et le Programme d'action de Beijing et le Protocole de la SADC sur le genre et le développement. L'adoption en 2015 de l'Agenda 2030 de développement durable, dont l'objectif spécifique est de réaliser l'égalité de genre et promouvoir l'autonomisation des filles, renforce l'élan de la vision de l'ECN sur l'égalité de genre.

Sources : République de la Namibie, Politique interne nationale, 2010-2020 (Windhoek, Namibie : Ministère de l'égalité entre les sexes et du bien-être de l'enfance, 2010) ; Commission Electorale de la Namibie, Politique de genre (2016).

### **Encadré 2. Section « Contexte » dans la politique de genre de la Commission Electorale Nationale Indépendante du Nigéria (2014)**

La politique de genre de la Commission Electorale Nationale Indépendante du Nigéria est une réponse à la politique nationale du genre (2006) et à la Vision 20 :20 (2009). Toutes deux reconnaissent l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes comme droits humains fondamentaux au cœur d'un développement équitable, et appellent tous les acteurs, étatiques et autres, à promouvoir l'égalité de genre à travers leurs pratiques et politiques institutionnelles.

En tant qu'acteur étatique, la Commission s'engage à éliminer les inégalités entre les sexes au sein de sa propre organisation et à promouvoir un processus électoral sensible au genre. Cela est conforme au principe de l'équité - l'une des valeurs fondamentales de la Commission - qui lui impose de maintenir l'équité et la justice dans ses relations avec toutes ses parties prenantes.

Outre les impératifs juridiques internes, notamment la Constitution du Nigéria (1999, telle que modifiée), qui interdit spécifiquement la discrimination fondée sur le sexe, et la loi électorale de 2010 (telle que modifiée), la politique de genre de la Commission électorale s'inspire également des engagements internationaux et régionaux dont le Nigéria est signataire. Ces instruments comprennent la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), le Pacte international relatif aux droits des personnes handicapées, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique, la Déclaration solennelle de l'Union africaine sur l'égalité de genre en Afrique, les objectifs du Millénaire pour le développement, le Plan d'action du Commonwealth pour l'égalité de genre 2005-2015, le Programme d'action de Beijing, et la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies.

La politique de genre de la Commission tient compte en outre, du préjudice historique que les femmes nigérianes ont subi dans les sphères civile, politique, sociale, économique et culturelle, et de la reconnaissance du rapport direct de la condition et la position des femmes dans le pays avec le niveau de développement national. Ces désavantages peuvent être attribués à un certain nombre de facteurs, notamment une indifférence générale chez les femmes envers la politique, fondée sur des préjugés religieux et culturels ; l'absence d'éducation civique et électorale régulière ; un manque de ressources qui permettrait de rivaliser avec les hommes ; la faible appartenance aux partis politiques ; et les défis en matière de sécurité personnelle et de violence. La conjonction de ces facteurs explique les faibles résultats des femmes aux élections depuis le retour du Nigéria à la démocratie en 1999.

La Commission est chargée non seulement de diriger les élections, mais également d'approfondir le processus démocratique au Nigéria par la promotion d'une solide connaissance démocratique. Son effort s'est partiellement reflété dans la participation des groupes marginalisés et défavorisés dans l'ensemble du pays.

Source : Commission Electorale Nationale Indépendante du Nigéria , Politique de genre (2014)

## Principes d'une politique interne de genre

Une politique interne de genre devrait refléter les principes sous-jacents que l'OGE défend et s'efforce d'institutionnaliser à travers ses actions. La politique de genre devrait inclure les principes suivants :

1. *Le genre est un thème transversal.* En reconnaissant le genre comme partie intégrante de tous les aspects de son activité, l'OGE s'engage à aborder les questions de genre dans ses structures institutionnelles, systèmes, processus, pratiques ainsi que dans la conception, la mise en œuvre et le suivi de ses activités.

2. *Égalité et non-discrimination.* Les OGE doivent respecter le principe de promotion de l'égalité réelle entre les sexes et de la non-discrimination, qui est un élément essentiel de toute société démocratique. La promotion de l'égalité et la non-discrimination peut être effectuée par la garantie de l'égalité des chances et l'accès au développement professionnel au sein de l'OGE. Un OGE peut également réaliser ce principe par le suivi du rendement de la mise en œuvre de la politique de genre, en recueillant et en communiquant des données clés par sexe et par âge. Cela permettrait d'analyser les opportunités et les avantages à la disposition des hommes et des femmes aux différents niveaux de l'OGE.

3. *Participation et représentation inclusives.* La politique interne de genre doit s'appuyer sur le principe selon lequel, en tant qu'institution sensible au genre, l'OGE s'emploie à garantir une participation et une représentation significatives au sein de ses systèmes, structures et processus. Par exemple, la Commission Electorale de la Namibie (ECN) stipule qu'au moins deux de ses cinq Commissaires électoraux (c'est-à-dire 40 pour cent) devraient être des femmes afin de garantir la représentation et l'équilibre entre les sexes dans le Conseil de l'OGE. Ce principe, énoncé dans la législation électorale, est fondamental et devrait donc s'appliquer dans les systèmes internes de l'OGE.

4. *Transparence et redevabilité.* La mise en œuvre de la politique interne de genre reposera sur le principe selon lequel l'OGE garantit que les informations sur la politique, ses résultats escomptés et sa mise en œuvre seront accessibles à tous au sein de l'OGE. De manière générale, certains affirment que la responsabilité a plusieurs incidences positives sur les opérations des OGE. Elle favorise particulièrement la transparence et suscite la bonne gouvernance qui est l'instrument idéal pour promouvoir l'égalité des genres (IDEA International, 2009). Dans la mesure où un OGE a une responsabilité en termes de transparence financière, le même principe s'applique à l'égalité entre les sexes en matière d'actions visant à traiter les questions de genre dans les opérations de l'OGE.

### **Objectifs d'une politique interne de genre**

Les objectifs de la politique interne de genre définissent comment l'OGE devra procéder et sur quoi elle focalisera pour parvenir à l'égalité entre les sexes. Ainsi, les objectifs donnent une impulsion et offrent des orientations claires à l'équipe de direction et au personnel de l'OGE en «traduisant» les ambitions générales (et parfois abstraites) en domaines de travail et d'activités concrètes. Les objectifs doivent se rapporter clairement et directement aux opérations, pratiques et systèmes de travail de l'OGE, ainsi qu'aux aspects de recrutement du personnel et à la culture institutionnelle.

Des exemples d'objectifs dans une politique interne de genre pourraient inclure:

- le renforcement de la sensibilisation au genre et de la capacité interne de l'OGE à promouvoir l'égalité homme-femme ;
- l'intégration du genre dans les systèmes et pratiques de planification, gestion et travail de l'OGE ; ou bien
- la garantie de l'équilibre entre les sexes et l'égalité des chances dans les systèmes de ressources humaines et les processus de sélection, de recrutement, d'emploi et de développement professionnel.

La politique interne de genre ne sera efficace que si une stratégie de mise en œuvre et un plan d'action sont élaborés et institutionnalisés. Le plan d'action d'une politique interne de genre, conforme au plan opérationnel global de l'OGE, doit comprendre un schéma directeur pour les différents niveaux de responsabilité, les activités, les indicateurs de progrès, les mécanismes de communication sur les performances et les délais d'exécution. Pour être utile à l'OGE, le plan d'action doit lui préciser les moyens d'atteindre les objectifs de la politique, en précisant les domaines d'intervention, les activités, les indicateurs de performance et les réalisations escomptées sur une période définie.

Dans le plan d'action, chaque activité doit être ciblée et conforme aux objectifs énoncés dans la politique afin de déterminer l'efficacité des activités à atteindre les objectifs définis. En outre, le plan d'action doit bénéficier de l'appui d'une allocation appropriée de ressources financières et humaines. Ainsi, l'OGE peut se servir du plan d'action comme repère pour évaluer son rendement par rapport aux objectifs qu'il a prévu de réaliser à l'interne par la mise en œuvre de la politique de genre.

Lors de l'élaboration du plan d'action, l'OGE devra accorder la priorité à certains domaines afin de progresser vers la réalisation des objectifs de la politique de genre. La sélection des domaines prioritaires devra également être déterminée par les conclusions de l'évaluation interne de l'égalité de genre dont elle doit tenir compte. Parmi les domaines d'intérêt prioritaires figurent: le renforcement des capacités internes en matière de genre pour le personnel et la direction, les réformes des pratiques et processus de recrutement, et les possibilités de promotion professionnelle pour les hommes et les femmes. Un aperçu détaillé des domaines d'intervention et des types d'activité est alors essentiel à l'allocation des ressources humaines et financières adéquates dans l'OGE.

Par l'exemple de la politique de genre de la Commission électorale de la Namibie, l'encadré 3 présente comment un OGE peut identifier des domaines prioritaires dans sa politique.

### **Encadré 3. Domaines prioritaires dans la politique interne de genre de la Commission Electorale de la Namibie ECN (2016, extrait)**

#### **Systèmes et processus internes**

«Les progrès de la mise en œuvre de la politique seront inclus dans les rapports des bureaux de la à tous les niveaux. Le directeur général des élections et des référendums est responsable de la mise en œuvre opérationnelle quotidienne de la politique et rendra compte de la mise en œuvre aux Commissaires.

Ressources humaines : le recrutement et la nomination des membres du personnel de la et des responsables des différentes étapes du processus électoral, et celui du personnel temporaire et des consultants pour les différentes tâches doit être effectué sur la base inclusive et d'égalité entre les sexes afin d'assurer l'équilibre et la représentation des sexes à tous les niveaux et types de fonctions.

La responsabilité d'intégrer l'égalité de genre devra figurer dans les termes de références des Commissaires, les descriptions de postes / profils d'emploi, et les objectifs annuels d'évaluation du rendement du personnel / employés de la.

Renforcement de capacités : consolidation des connaissances institutionnelles pour le personnel de la sur l'intégration de la dimension genre à tous les niveaux par le biais d'initiatives de sensibilisation au genre, de développement des connaissances et des compétences. L'initiation et l'orientation du personnel en exercice et des nouveaux employés sur la politique de genre seront organisées en tant qu'aspect obligatoire de la formation du personnel et des plans de gestion organisationnels. La effectuera des enquêtes internes auprès du personnel pour recueillir des informations sur les performances de la en matière d'égalité de genre et identifier les potentiels d'amélioration.

Suivi et rapports: sous la direction des Commissaires et du directeur général des élections et des référendums, les plans institutionnels et les rapports de performance feront systématiquement état des travaux de la sur la mise en œuvre des domaines prioritaires de la politique de genre par le biais du bureau central, et des bureaux régionaux et des circonscriptions.

Ressources financières : La allouera des fonds suffisants dans son budget annuel pour réaliser les engagements de la politique de genre.'

Source : République de la Namibie, Politique nationale de genre, 2010-2020 (Windhoek, Namibie : Ministère de l'égalité entre les sexes et du bien-être de l'enfance, 2010), <[http://www.africanchildforum.org/clr/poLICY%2oPER%2oCountry/namibia/namibia\\_gENDER\\_2010-2020\\_EN.PDF](http://www.africanchildforum.org/clr/poLICY%2oPER%2oCountry/namibia/namibia_gENDER_2010-2020_EN.PDF)>, consulté le 23 novembre 2016

### **Exemples d'indicateurs d'égalité entre les sexes dans une politique interne de genre**

Les indicateurs d'égalité entre les sexes sont des mesures permettant de suivre et de contrôler les performances et les changements requis lors la mise en œuvre des interventions d'intégration du genre. La définition d'indicateurs d'égalité de genre devrait reposer sur des questions clés telles que les changements envisagés et les résultats d'une bonne application de la politique interne de genre dans un délai déterminé. Trois exemples sont présentés ci-dessous.

*Objectif : renforcer la sensibilisation au genre et la capacité interne de l'OGÉ à promouvoir l'égalité de genre.*

#### **Indicateurs :**

- Au moins 50 pour cent du personnel de l'OGÉ bénéficient d'une formation et acquièrent des compétences en matière d'intégration de la dimension genre au cours de la première année d'adoption de la politique interne de genre, et les 50 pour cent restants durant la deuxième année.
- Des directives / listes de contrôle sur l'intégration de la dimension genre sont élaborées au terme de la première année d'adoption de la politique interne de genre.
- Les objectifs d'égalité de genre font partie des objectifs annuels de rendement et des évaluations de tout le personnel ayant des responsabilités de direction.
- Le contrôle de la mise en œuvre du plan d'action de la politique de genre fait partie des objectifs de rendement des dirigeants et de l'équipe de direction.

*Objectif : intégrer le genre dans les systèmes et pratiques de planification, de gestion et de travail de l'OGÉ*

#### **Indicateurs :**

- Le document de stratégie de l'OGÉ comporte l'égalité de genre comme but stratégique et comme objectif.
- Les processus et systèmes de planification des départements et unités de l'OGÉ, et la mise en œuvre de toutes les opérations, garantissent l'intégration des aspects de genre.
- Des rapports sur les indicateurs d'égalité des genres figurent dans tous les rapports trimestriels et annuels des départements et unités de l'OGÉ.
- La direction de l'OGÉ contrôle et actualise régulièrement le plan d'action sur le genre.
- La proportion de membres du personnel faisant preuve d'une compréhension des aspects sexospécifiques et intégrant activement les questions de genre dans leur travail est mesurée par rapport à la période précédant l'institutionnalisation de la politique interne de genre.

*Objectif : garantir l'équilibre entre les sexes et l'égalité des chances dans les systèmes de ressources humaines et les processus en matière de sélection, de recrutement, d'emploi et de développement professionnel.*

**Indicateurs :**

- La sensibilité au genre et l'expérience d'intégration sont régulièrement évaluées dans tous les processus, systèmes et entretiens de sélection, de recrutement et d'emploi.
- Les responsabilités en matière d'intégration d'une perspective de genre figurent dans les descriptions de tâches du personnel et les attributions des consultants.
- La responsabilité et les actions de lutte contre l'inégalité des genres sont examinées dans toutes les évaluations de performance.
- La répartition et l'équilibre entre les sexes sont contrôlés et révisés deux fois par an.
- Des rapports sont compilés sur la ventilation de la rémunération du personnel par sexe.
- Des informations sont diffusées mensuellement à tout le personnel sur l'égalité des chances pour le développement personnel et professionnel.

## 5 Stratégie de mise en œuvre d'une politique interne de genre

---

Une politique interne de genre doit définir la stratégie globale de mise en œuvre ainsi que le système de suivi et de la production de rapports. Le présent Cadre recommande l'intégration d'une dimension genre ou d'une approche intégrée de l'égalité (« gender mainstreaming » en anglais) comme stratégie de mise en œuvre, car cette approche est conçue pour renforcer l'engagement organisationnel et le leadership sur la base de l'objectif de l'égalité de genre. (Derbyshire, Dolata et Ahluwalia 2015). L'intégration de la dimension genre a également été adoptée comme stratégie globale majeure de promotion de l'égalité de genre dans le Programme d'action de Beijing issu de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Beijing en 1995.

Cette stratégie d'intégration se définit comme étant le processus d'évaluation des conséquences pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris les lois, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à faire des préoccupations et des expériences des femmes et des hommes une dimension intégrale de la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales afin que les femmes et les hommes en bénéficient de manière égale et que l'inégalité ne se perpétue pas. L'objectif ultime est de parvenir à l'égalité des genres (Bureau de la Conseillère spéciale des Nations Unies pour la parité des sexes et la promotion de la femme 2002).

À long terme, l'intégration de la dimension genre vise à transformer les institutions sociales discriminatoires, sachant que la discrimination peut être ancrée dans les lois, les normes culturelles et les pratiques communautaires. Par exemple, les lois et les normes peuvent limiter l'accès des femmes (ONU Femmes 2014) aux espaces publics et à l'information et entraîner une inégalité dans la participation et dans la représentation des femmes et des hommes aux postes d'autorité et des processus décisionnels, ou une inégalité de participation au sein d'institutions telles que les OGE. Par conséquent, l'intégration d'une perspective de genre devrait placer l'égalité de genre au centre des structures, systèmes et processus d'un OGE à tous les niveaux.

Cependant, on doit reconnaître, au sein des OGE, que l'intégration de la dimension genre peut également rencontrer des défis en raison des changements à introduire aux niveaux, individuel, collectif organisationnel et institutionnel. En général, les objectifs d'égalité de genre sont des objectifs de transformation à long terme.

Les rapports sur le rendement sont essentiels pour toute opération d'un OGE pour garantir la responsabilisation et la redevabilité. Dans le cadre de la

responsabilité interne en matière de rendement, les structures inférieures d'un OGE doivent rendre compte aux structures supérieures de leurs résultats dans la mise en œuvre de la politique de genre. La principale responsabilité des cadres de l'OGE est de s'assurer que le rendement de l'OGE respecte les plans de travail et sont ancrés dans ses objectifs et politiques stratégiques, y compris la politique interne de genre.

Les cadres de l'OGE doivent surveiller et évaluer la performance institutionnelle et prendre des mesures correctives si des activités n'atteignent pas les objectifs requis (IDEA International 2009). Les rapports peuvent être mensuels, trimestriels, semestriels ou annuels, conformément au plan d'action défini.

## 6 Conclusion

---

Alors que de plus en plus de pays mettent en place des OGE comme principales institutions chargées d'administrer et de gérer les processus électoraux démocratiques, ces organisations sont confrontées à de nombreux défis dans leurs efforts à instaurer des processus institutionnels, des systèmes et des pratiques fondés sur l'égalité de genre en tant que principe démocratique clé.

Le contexte sociétal général a toujours une influence significative sur le processus par lequel un OGE bâtit et développe son engagement à promouvoir l'égalité de genre dans ses opérations. Le genre reste un déterminant clé de quoi, fait quoi, qui a quoi, qui décide et qui détient le pouvoir (UNICEF 2011). Au vu de cette réalité, on ne saurait trop insister sur le rôle des OGE dans la promotion de l'égalité de genre, qu'à partir de leurs structures internes.

Au cours des deux dernières décennies, des progrès considérables ont été accomplis dans la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes dans le monde. Un certain nombre d'instruments internationaux, d'accords et de résolutions, ainsi que des Constitutions et des législations nationales ont stipulé des garanties du droit à la participation aux institutions et aux processus électoraux, aux femmes et aux hommes. Les obligations des différents pays conformément aux instruments internationaux convenus servent de catalyseurs aux institutions étatiques telles que les OGE pour développer leurs politiques internes de genre.

Ce Cadre est destiné à être un outil fonctionnel pour accompagner les OGE dans leurs efforts à rédiger des politiques internes de genre. L'élaboration d'une politique interne de genre constitue une composante essentielle de laquelle un OGE pourra explorer, tirer des enseignements et développer sa capacité à promouvoir l'égalité de genre dans sa principale sphère d'influence.

Si les engagements en faveur de l'égalité de genre à l'interne sont mis en œuvre de manière systématique et cohérente, on peut affirmer qu'à long terme, cela pourrait, en fin de compte, motiver les OGE à utiliser la même approche pour la gestion plus large des processus électoraux externes. Cette approche progressive pourrait aider à dissiper l'hésitation au sein des OGE à se lancer dans l'intégration de la dimension genre dans les processus électoraux externes et, ce faisant, à surmonter le risque potentiel d'être perçu, comme l'avait souligné un participant au Dialogue des OGE par les États membres d'IDEA International en 2011, comme « remplissant leur mission à la façon des défenseurs de l'égalité des genres ».

## Concepts et définitions clés

---

**Le genre :** Il s'agit des rôles et des rapports socialement construits, des traits de caractère, des attitudes, des comportements, des valeurs, des rapports de force, du pouvoir relatif et de l'influence que la société attribue aux deux sexes sur une base différentielle. Le genre est relationnel et se rapporte non seulement aux femmes ou aux hommes, mais à la relation entre eux.

**L'égalité de genre :** Elle implique que tous les êtres humains, femmes et hommes, sont libres de développer leurs capacités personnelles et de faire des choix sans les limites imposées par les stéréotypes, les rôles rigides de genre ou par les préjugés. L'égalité de genre signifie que les différents comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont pris en compte, valorisés et favorisés de la même manière.

**L'équité entre les sexes :** Il s'agit de l'équité et la justice dans la répartition des responsabilités et des avantages entre les femmes et les hommes. Pour garantir l'équité, des mesures positives temporaires doivent être souvent mises en place pour compenser les désavantages historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes d'agir sur un même pied d'égalité. L'équité est un moyen fondé sur la justice - l'égalité est le résultat fondé sur les droits humains.

**L'identité de genre :** L'identité de genre des femmes et des hommes détermine la façon dont ils sont perçus et leurs positions dans une société, et la manière dont ils sont censés penser et agir selon les vues traditionnelles de la masculinité et de la féminité.

**L'intégration d'une perspective de genre :** C'est le processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à intégrer 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.

**Les rôles de genre :** C'est un ensemble des prescriptions d'action et de comportement attribuées aux hommes et aux femmes par la société selon les normes et traditions culturelles.

**Le sexe :** Ce sont les caractéristiques biologiques qui définissent les humains en tant que femmes ou hommes.

**L'autonomisation des femmes :** C'est le processus d'accès et de développement des capacités de la femmes en vue de participer activement à l'élaboration de sa propre vie et de celle de sa communauté en termes économiques, sociaux et politiques.

## Références

---

- Banque asiatique de développement (BAD), *Toolkit on Gender Equality Results and Indicators [Boîte à outils sur les résultats et indicateurs de l'égalité des genres]* (Mandaluyong City: BAD, 2013)
- Derbyshire, H., Dolata, N. et Ahluwalia, K., *Untangling Gender Mainstreaming: A Theory of Change based on Experience and Reflection [Démêler l'intégration du genre: une théorie du changement basée sur l'expérience et la réflexion]* (Londres: Gender Development Network, 2015)
- Commission Electorale de la Namibie ( (ECN)), *Gender Policy [Politique de genre]* (Windhoek: (ECN), 2016)
- Fondation internationale pour les systèmes électoraux (IFES), *Gender Equality and Election Management Bodies: A Best Practices Guide [l'égalité des genres et les Organe de gestion des élections: un guide des meilleures pratiques]* (Washington, DC: IFES, 2014)
- Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (IDEA International), *Code of Conduct: Ethical and Professional Administration of Elections [Code de conduite: administration électorale éthique et professionnelle]* [(Stockholm: IDEA International, 1997), <<http://www.idea.int/publications/catalogue/code-conduct-ethical-and-professional-administration-elections>>, consulté le 23 novembre 2016
- , *Electoral Management Design: Revised Edition [Conception de la gestion électorale: édition révisée]* (Stockholm: IDEA International, 2009), <<http://www.idea.int/publications/catalogue/electoral-management-design-revised-edition>>, consulté le 23 novembre 2016
- , *Inclusive Participation and Representation: the Role of Regional Organizations [Participation inclusive et représentation: le rôle des organisations régionales]* (Stockholm: IDEA International, 2014), <<http://www.idea.int/publications/catalogue/inclusive-political-participation-and-representation-role-regional>>, consulté le 23 novembre 2016
- , *International Obligations for Elections: Guidelines for Legal Frameworks [Obligations internationales en matière d'élections: lignes directrices pour les cadres juridiques]* (Stockholm: IDEA International, 2014), <<http://www.idea.int/publications/catalogue/international-obligations-elections-guidelines-legal-frameworks>>, consulté le 20 octobre 2016
- Commission Electorale Nationale Indépendante du Nigéria ( (ECN)I), *Gender Policy [Politique de genre]* (Abuja: I, 2014)

- République de la Namibie, *National Gender Policy, 2010–2020 [Politique nationale du genre, 2010-2020]* (Windhoek, Namibie : Ministère de l'égalité entre les sexes et du bien-être de l'enfance, 2010), <[http://www.africanchildforum.org/clr/policy%20per%20country/namibia/namibia\\_gender\\_2010-2020\\_en.pdf](http://www.africanchildforum.org/clr/policy%20per%20country/namibia/namibia_gender_2010-2020_en.pdf)>, consulté le 23 novembre 2016
- Communauté de développement d'Afrique australe (SADC), *SADC Protocol on Gender and Development [Protocole de la SADC sur le Genre et le Développement]* (Gaborone, Botswana: SADC, 2008), <[http://www.sadc.int/files/8713/5292/8364/Protocol\\_on\\_Gender\\_and\\_Development\\_2008.pdf](http://www.sadc.int/files/8713/5292/8364/Protocol_on_Gender_and_Development_2008.pdf)>, consulté le 20 octobre 2016
- Fonds des Nations unies pour l'enfance (UNICEF), *Promoting Gender Equality: An Equity-Focused Approach to Programming, Operational Guidance Overview [Promouvoir l'égalité des genres: une approche de la programmation axée sur l'équité, aperçu des orientations opérationnelles]* (New York: UNICEF, 2011)
- Fonds des Nations unies pour le développement (PNUD), et ONU Femmes, *Inclusive Electoral Processes: A Guide for Electoral Management Bodies on Promoting Gender Equality and Women's Participation [Processus Électoraux Inclusifs : Un Guide à l'usage des Organes de gestion électorale pour la promotion de l'égalité des genre et de la participation des femmes]* (New York et Genève: PNUD et ONU Femmes 2015)
- Nations unies, *Transforming Our World: The 2030 Agenda For Sustainable Development [Transformer notre monde :le Programme de développement durable à l'horizon 2030]* (New York et Genève: ONU, 2015)
- ONU Femmes, *Gender Mainstreaming in Development Programming [Intégration du genre dans les programmes de développement]* (Note d'orientation) (New York: ONU Femmes, 2014), <<http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/gendermainstreaming-issuesbrief-en%20pdf.pdf>>, consulté le 20 octobre 2016
- Bureau de la Conseillère spéciale des Nations Unies pour la parité des sexes et la promotion de la femme, *Gender Mainstreaming: An Overview [Intégration du genre: un aperçu]* (New York: ONU, 2002), <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>>, consulté le 20 octobre 2016

## A propos d'IDEA International

---

### **Qu'est-ce que IDEA International?**

L'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (IDEA International) est une organisation intergouvernementale qui soutient les institutions et les processus de démocratie durable dans le monde entier.

IDEA International agit comme catalyseur de gouvernance démocratique en fournissant des sources de connaissances, des propositions de politiques et en appuyant les réformes démocratiques en réponse à des demandes nationales spécifiques.

Il collabore avec les décideurs, les gouvernements, les organisations et agences internationales et les organisations régionales œuvrant pour la démocratisation.

### **Que fait IDEA International?**

Le travail de l'Institut est effectué aux niveaux mondial, régional et national, axé sur le citoyen comme moteur du changement. IDEA International produit des connaissances comparatives dans ses principaux domaines d'expertise : les processus électoraux, la rédaction de constitutions, la participation et la représentation politiques, la démocratie et le développement, ainsi que la démocratie dans le contexte de genre, de diversité, et de conflits et sécurité.

IDEA International partage ces connaissances avec les acteurs nationaux et locaux qui œuvrent pour une réforme démocratique, et facilite le dialogue en faveur du changement démocratique.

Dans son travail, IDEA International vise à :

- Une meilleure capacité, légitimité et crédibilité de la démocratie
- Une participation plus inclusive et une représentation responsable
- Une coopération démocratique plus efficace et plus légitime

### **Où travaille IDEA International?**

IDEA International travaille dans le monde entier. L'Institut est basé à Stockholm, en Suède, avec des bureaux en Afrique, en Asie-Pacifique et en Amérique latine, et dans les Caraïbes. IDEA International est un observateur permanent auprès des Nations Unies.



Ce cadre décrit les facteurs clés à considérer par les OGE pour élaborer une politique interne de genre, et les éléments clés d'une politique de genre, à savoir le contexte, les principes, les objectifs et les indicateurs de performance. Le Cadre souligne également l'importance d'une stratégie de mise en œuvre de l'intégration de la perspective genre. Son objectif est de soutenir les OGE dans leurs aspirations et leurs efforts à créer leurs propres politiques internes de genre en reconnaissance de leurs mandats et statuts politiques dans différents pays du monde.

IDEA INTERNATIONAL  
Strömsborg  
SE-103 34 Stockholm  
Suède  
Tél : +46 8 698 37 00  
Courriel : [info@idea.int](mailto:info@idea.int)  
Site Internet : <https://www.idea.int>

ISBN : 978-91-7671-349-5 (Print)  
ISBN : 978-91-7671-350-1 (PDF)