



# Stratégie Genre de la GIZ 2025-2029





# Table des matières

<b>Avant-propos</b> .....	<b>3</b>
<b>Vue d'ensemble de la stratégie genre</b>	
Vision, champs d'action stratégiques, mise en œuvre de notre stratégie .....	4
<b>Introduction</b> .....	<b>5</b>
<b>Champs d'action stratégiques</b>	
Contexte, mesures clés, résultats clés .....	7
<b>Mise en œuvre de notre stratégie</b> .....	<b>14</b>



# Avant-propos

L'égalité de genre est une question qui touche aux droits humains et son impact sur la société dans son ensemble est considérable. Nous savons que les pays qui accordent une place importante à l'égalité sont aussi plus pacifiques, plus démocratiques et plus prospères. Il s'agit d'un bénéfice pour l'ensemble de la population.

Il reste encore pourtant un long chemin à parcourir. Le renforcement du statut des femmes et de leurs droits a connu des avancées importantes, mais ces progrès restent fragiles et sous la menace des crises et conflits. À l'heure actuelle, plus de 600 millions de femmes vivent dans des pays touchés par des conflits, contexte extrêmement dangereux dans lequel la violence sexuelle continue d'être utilisée comme arme et comme moyen d'oppression.

Nous constatons par ailleurs, partout dans le monde, une montée en puissance des mouvements anti-genre et une rhétorique de plus en plus dure à l'encontre des personnes LGBTQI+. Le genre est devenu, par-delà les frontières géopolitiques, un véritable enjeu politique. Ce sont surtout les mouvements populistes et les régimes autoritaires qui essaient de brider les possibilités d'épanouissement des hommes, des femmes et des personnes aux identités de genre diverses qui sortent du cadre et des rôles sociaux traditionnels.

Comme élément positif, il est à noter que les bases de sociétés plus respectueuses de l'égalité de genre ont été posées : l'Agenda 2030 pour le développement durable reconnaît expressément l'importance de l'égalité de genre pour la réalisation de tous les objectifs de développement. Au niveau national, à l'instar de nombreux autres pays, l'Allemagne a adapté son cadre politique pour supporter de plus amples avancées dans ce domaine.

Dans la perspective d'améliorer notre intervention, l'analyse de nos activités a permis de constater qu'il est nécessaire de les aligner davantage

encore sur les exigences de transformation de la société. Cela implique de remettre en question les stéréotypes de genre traditionnels, reconnaître la diversité sexuelle et de genre et comprendre comment les différentes formes de discrimination interagissent entre elles pour accroître les inégalités.

En outre, nous ne pouvons pas ignorer la dimension issue des déséquilibres historiques dans les rapports de pouvoir à niveau global, et devons la soumettre à une réflexion critique en lien avec l'égalité de genre et avec notre propre rôle. Nous soutenons nos partenaires de la coopération internationale dans la voie qu'ils ont choisie, tout en menant avec eux un dialogue constructif et en élaborant des actions communes.

La GIZ est convaincue que la transition vers une société respectueuse de l'égalité de genre est possible. Cette stratégie est l'expression d'une réorientation destinée à nous rendre encore plus performants dans notre action en faveur de l'égalité et de l'équité de genre. Pour ce faire, nous nous appuyons sur notre solide expertise en matière de collaboration internationale et sur les partenariats robustes que nous entretenons depuis de nombreuses années. Œuvrer ensemble à l'égalité et à l'équité de genre dans la GIZ et partout dans le monde, telle est à la fois notre vision et la clé d'un avenir digne d'être vécu.

**Ingrid-Gabriela Hoven**

Vice-présidente du directoire de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



# Vue d'ensemble de la stratégie Genre

**VISION → Œuvrer ensemble pour l'égalité et l'équité de genre dans la GIZ et dans le monde.**

## CHAMPS D'ACTION STRATÉGIQUES

### Champ d'action stratégique n° 1 :

Nous nous engageons contre la discrimination basée sur le genre en nous concentrant sur ses causes structurelles et sous-jacentes.

- Associer l'égalité de genre aux changements au sein de la société.
- Garantir la représentation des femmes et des groupes marginalisés, en particulier sur les thématiques transformatrices de la société, comme le réchauffement climatique, l'énergie et le développement du numérique.
- Comprendre les répercussions des crises et de la fragilité sur les femmes, les hommes et les personnes d'identités de genre diverses et adapter les approches.
- Elargir la base de données et les éléments de preuves sur les formes de discrimination structurelle.

### Champ d'action stratégique n° 2 :

Nous travaillons avec des agent-e-s du changement issu-e-s de l'État et de la société civile et les renforçons dans l'exercice de leur rôle.

- Garantir la concertation avec les stratégies et mesures politiques des partenaires internationaux et nationaux.
- Impliquer activement les hommes et les garçons en tant qu'agents du changement.
- Développer des partenariats avec la société civile afin d'influer sur les inégalités de pouvoir entre les genres.
- Réagir de façon ciblée au « gender backlash ».

### Champ d'action stratégique n° 3 :

Nous rendons notre organisation plus performante dans son action en faveur de l'égalité de genre.

- Comprendre l'égalité de genre comme mission de la direction.
- Approfondir l'expertise en matière de genre en vue de son ancrage dans l'ensemble du portefeuille d'activités.
- Instaurer l'égalité des chances par une mise en œuvre systématique des politiques et plans actuels et par le recours aux mécanismes existants de lutte contre la discrimination.

*Nous utilisons pour référence le cadre politique du gouvernement fédéral, les accords avec les gouvernements partenaires et les agendas régionaux et internationaux.*

## MISE EN ŒUVRE DE NOTRE STRATÉGIE

- La stratégie genre, applicable au plan mondial, constitue un cadre contraignant pour l'ensemble de notre organisation, de ses cadres de direction et de ses collaborateurs.
- En accord avec leurs mandats, rôles et compétences respectives, toutes les unités organisationnelles déterminent, en s'appuyant sur la présente stratégie, les mesures qui leur permettront d'avoir le plus grand impact dans les champs d'action stratégiques, et les mettent en œuvre.
- L'avancement de la mise en œuvre de la stratégie est mesuré et évalué sur la base des résultats clés.
- Un cadre de mise en œuvre interne détermine les compétences et les jalons pour l'atteinte des résultats clés.



# Introduction

En tant que prestataire de services de coopération internationale, la GIZ intervient dans le monde entier pour matérialiser sa vision d'un avenir décent. Pour y parvenir, nous mettons en œuvre les **programmes du gouvernement fédéral et d'autres commettants, clients et partenaires de coopération**. La promotion de l'égalité de genre est un élément central de notre mandat.

Notre stratégie genre **définit les orientations** pour la promotion de l'équité et de l'égalité des genres au sein de notre organisation et dans notre offre de services. Nous utilisons comme **référence** le cadre politique du gouvernement fédéral, les accords avec les gouvernements partenaires et les agendas régionaux et internationaux.

La présente stratégie repose sur nos nombreuses années d'expertise sectorielle et régionale, sur des éléments probants et des instruments ayant fait leurs preuves, ainsi que sur des partenariats forts. Elle s'inscrit dans notre objectif stratégique plus vaste, qui est d'offrir des solutions intégrées répondant aux défis mondiaux. La stratégie genre fournit des **repères**, tant à notre organisation qu'à nos partenaires. Nous nous sommes fixés des objectifs ambitieux, avons défini des champs d'action stratégiques et identifié des actions efficaces. La réussite de la stratégie est mesurée et évaluée sur la base de résultats clés.

Dans notre conception globale, nous entendons par **égalité de genre** l'objectif d'instaurer une égalité de droits, de responsabilités et de chances entre les hommes, les femmes et les personnes d'identités de genre diverses. Aux côtés de nos partenaires, nous œuvrons pour permettre aux femmes et aux personnes d'identités de genre diverses de jouir pleinement de tous leurs droits humains et de vivre dans la dignité. Il est tout aussi important de considérer les hommes et les garçons comme des alliés et de les impliquer en tant que tels.

Dans le contexte de cette stratégie, l'**équité** désigne la promotion de l'égalité des chances au bénéfice des collaborateur·rice·s de l'entreprise. Cela inclut la protection des collaborateur·rice·s contre la discrimination et la revendication de l'égalité des chances pour chacun·e, quel que soit son genre biologique ou social. À cet effet, en 2024, nous avons mis en route notre nouveau plan d'équité conformément à la convention générale d'entreprise de référence.

Notre stratégie genre contribue aussi à la **promotion de la diversité**. Signataire de la [charte de la diversité](#), la GIZ œuvre à l'instauration d'une culture inclusive au sein de son organisation et à la création d'un environnement de travail marqué par le respect mutuel. Elle s'emploie à faire en sorte que tous les collaborateur·rice·s se sentent estimé·e·s, indépendamment de leur sexe, de leur identité de genre, de leur nationalité, de leur origine ethnique, de leur religion ou de leurs convictions, sans considération de handicap, d'âge, d'origine sociale ou d'orientation sexuelle. Notre démarche sur ce thème est déterminée par notre conception de la diversité et par notre [code d'éthique et de conduite](#). En outre, notre [directive sur la durabilité](#) définit notre conception de la durabilité, qui comprend également une dimension de genre.

La publication de notre stratégie genre intervient à un moment décisif. **Au cours des dix dernières années, nous avons constaté, à l'échelle mondiale, des progrès lents, mais encourageants, en matière d'égalité de genre**. Il ressort du Rapport 2024 sur les ODD, réalisé sur la base de données issues de 120 pays, que pendant la période 2019-2023, plus de 50 réformes juridiques ont été menées, qui mettaient l'accent sur l'abolition de lois discriminatoires et sur la création de cadres juridiques favorisant l'égalité entre les genres.

En même temps, nous constatons qu'**une part importante de ces progrès est remise en cause**. À elle seule, la pandémie de COVID-19 a réduit à néant des progrès obtenus de haute lutte après des décennies de travail. On estime que les femmes représentent près des deux cinquièmes de la main-d'œuvre mondiale, mais qu'elles ont dû supporter plus de la moitié des suppressions d'emplois intervenues au plan mondial du fait de la crise. **Le potentiel économique est pourtant énorme**. La Banque mondiale indique qu'à long terme, la résorption des inégalités dans le monde du travail pourrait augmenter le produit intérieur brut par habitant·e de près de 20 %.

**Les opportunités de développement augmentent aussi quand on associe les femmes à la recherche de solutions aux problèmes liés au réchauffement climatique**. En effet, elles sont particulièrement touchées par les conséquences du dérèglement climatique. Les scénarios prospectifs exposés dans un rapport d'ONU Femmes montrent qu'à cause du changement climatique, 236 millions de femmes et de filles supplémentaires souffriront de la faim d'ici 2030 ; ; elles seront ainsi deux fois plus nombreuses que les hommes. Nous savons que ces deux groupes ont déjà développé des mécanismes d'adaptation différents. La mutualisa-



tion de ces connaissances peut permettre de promouvoir des solutions bénéficiant à l'ensemble de la population.

En plus des revers subis suite à la pandémie de COVID-19, nous devons faire face à un autre phénomène : **les mouvements antigendre et les prises de position contre les personnes se définissant comme LGBTQI+ sont instrumentalisés à des fins politiques.** Les droits humains internationaux stipulent que nul·le ne doit être discriminé·e en raison de son orientation sexuelle, de son identité de genre et/ou de son expression de genre ou de ses caractéristiques sexuelles. Des législations n'en sont pas moins adoptées, qui légalisent l'exclusion et la discrimination de certaines personnes sur la base de ces caractéristiques.

Au vu de ces évolutions, nos clients, commanditaires et partenaires attendent de nous que nous garantissons un niveau de qualité élevé dans l'exécution des actions de promotion de l'égalité de genre. Cela implique de suivre davantage d'approches systémiques bien concertées afin de **travailler sur les causes des inégalités entre les genres**, car il ne suffit pas de lutter contre les symptômes de ces inégalités. Nous devons commencer, en collaboration avec nos partenaires, à modifier les normes sociales ainsi que les structures politiques, juridiques et économiques discriminatoires.

Nous devons en outre tenir compte du fait que les **différentes formes de discrimination** se recoupent, ce qui peut avoir pour effet un renforcement mutuel des impacts négatifs pour les femmes et les groupes marginalisés. Il convient aussi de **mener une réflexion critique sur les hiérarchies de pouvoir** reposant sur des normes patriarcales et des structures coloniales et défavorisant aussi bien les femmes et les groupes marginalisés que les hommes.

Pour enclencher un changement durable, il faut du temps et un environnement stable, alors même que nous intervenons de plus en plus dans des **contextes de fragilité.**

Nous avons donc besoin d'approches qui nous permettent d'agir efficacement sur les causes des inégalités, même dans des situations d'insécurité susceptibles de dégradation rapide.

C'est dans ce contexte que s'inscrit le développement de notre stratégie genre. Nous portons un regard critique sur les structures de pouvoir et les rôles et **reconnaissons la valeur de la diversité des perspectives et des connaissances.** Nous nous appuyons sur les questions suivantes : Comment pouvons-nous comprendre les différentes façons dont le pouvoir, les privilèges et la discrimination sont vécus ? Comment les gérons-nous pour pouvoir défendre l'agenda de l'égalité de genre de manière crédible et sans donner de leçons ?

Nous mettons l'accent sur le **renforcement des acteur·rice·s public·que·s et de la société civile** qui interviennent en faveur de l'égalité entre les genres dans leur sphère d'influence. Dans le cadre de nos programmes, nous dialoguons avec nos partenaires publics et travaillons avec eux à la mise en œuvre ou à l'adaptation de leurs agendas d'égalité de genre. Par ailleurs, nous mettons nos équipes et leurs organisations partenaires en capacité de **réagir aux mouvements politiques remettant en cause les droits humains fondamentaux.**

**Notre stratégie genre est centrée sur trois champs d'action stratégiques.** Nous montrons comment nous entendons réaliser le changement qualitatif visé, comment nous coopérons avec nos partenaires et comment nous renforçons la position de la GIZ en tant qu'institution dans le domaine de l'égalité de genre et de l'équité interne.



# Champs d'action stratégiques





## CHAMP D'ACTION STRATÉGIQUE N° 1

Nous intervenons contre la discrimination basée sur le genre en nous concentrant sur ses causes structurelles et sous-jacentes.

### Pourquoi s'agit-il d'une priorité stratégique ?

- La GIZ a un **portefeuille d'activités solide en matière d'égalité de genre** : ainsi, 92 % des projets financés par le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ) comportent déjà, conformément aux critères du CAD de l'OCDE, l'égalité de genre et les droits des femmes comme objectif principal ou secondaire, ce qui constitue une bonne base. Nous avons l'intention de développer encore un peu ce portefeuille et de l'étendre de manière systématique à tous les commanditaires publics.
- Désireux d'augmenter l'impact de nos projets et d'engager un changement inscrit dans la durée, nous nous concentrons sur les **causes structurelles et sous-jacentes de la discrimination basée sur le genre**. Il s'agit par exemple de normes sociales, de structures politiques, juridiques et économiques et de dynamiques de pouvoir discriminatoires. Il convient également d'aborder la question du travail de soin non rémunéré et de son impact sur l'égalité de genre. À cet effet, nous effectuerons une analyse de genre interdisciplinaire pour interconnecter des projets au niveau sectoriel ou régional et les coordonner sur le long terme en intégrant les perspectives et l'expertise locales et les préoccupations de la société civile féministe sur le terrain.
- Certains secteurs, comme **le climat, l'énergie et le développe-**

**ment du numérique**, sont le théâtre de processus de transformation de la société qui entraînent des changements de fond dans la vie des populations. Dans le cadre de notre activité, nous veillons à ce que ces transformations se déroulent dans un plus grand respect de l'égalité de genre.

- Environ les deux tiers des pays partenaires de la GIZ sont actuellement en situation de fragilité. Nous savons que **les crises et les contextes de fragilité** n'ont pas le même impact selon le genre des personnes affectées. Ils ont des répercussions différentes sur les personnes et constituent un risque pour la sécurité, en particulier celle des femmes et de la communauté LGBTQI+. Nous orientons notre action en fonction de ces connaissances.
- Nous avons besoin de données probantes pour augmenter l'impact de notre action. Pour combler les lacunes en matière de connaissances et de données, nous investissons de façon systématique dans des **analyses et données de genre** et encourageons la production et l'utilisation continues de données. Ces données, nous en avons également besoin pour déterminer les chevauchements entre les différentes formes de discrimination (approche intersectionnelle). En outre, nous menons une réflexion critique sur la façon dont nous produisons et évaluons les données afin d'éviter de reproduire les rapports de pouvoir, y compris en ce qui concerne les continuités coloniales.

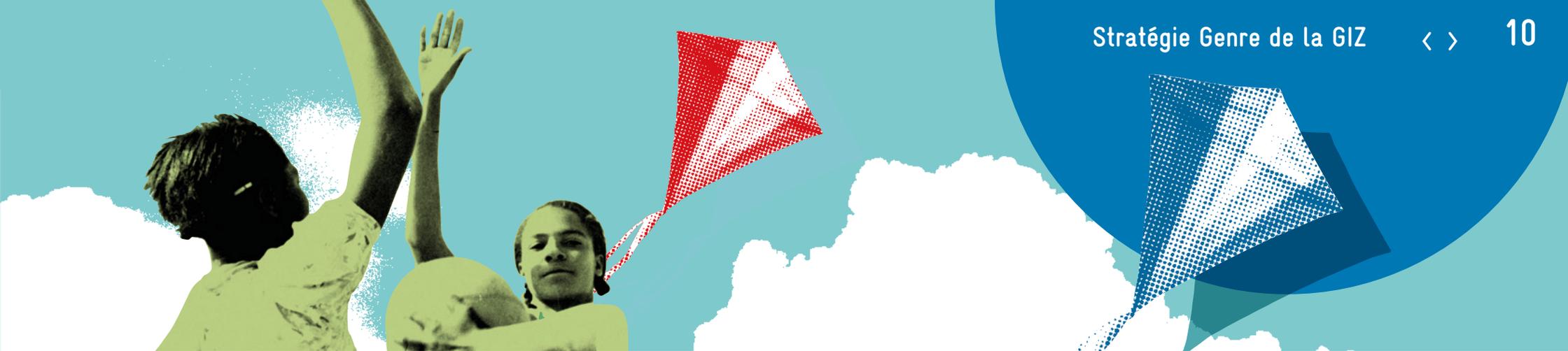
## Mesures clés

- Dans le cadre de notre activité, nous identifions les causes de l'inégalité afin de pouvoir suivre avec nos partenaires – dans la mesure du possible – **des approches transformatrices de genre**. Il s'agit d'approches qui remettent en cause les normes et relations de genre discriminatoires afin de promouvoir l'équité entre les genres et de parvenir à un changement structurel durable dans l'estime témoignée aux différents genres (y compris les minorités). Si cela n'est pas possible, les actions doivent au moins **tenir compte de la dimension de genre**, c'est-à-dire être conçues en fonction des besoins et des vulnérabilités des différents genres. À cet égard, un rôle clé incombe aux analyses de genre menées au niveau national ou régional et sur l'ensemble du portefeuille d'activités et dont les résultats alimentent la conception des projets.
- Nous **mettons au point un concept de mise en œuvre technique et méthodologique** nous permettant de contribuer à supprimer les inégalités de pouvoir entre les genres dans différents contextes. Ce concept doit refléter comment les discriminations multiples et les différentes formes de marginalisation peuvent se recouper et se renforcer mutuellement et comment les continuités patriarcales et coloniales peuvent pérenniser les inégalités existantes. Nous alignerons les analyses susmentionnées sur ce concept.
- Nous nous demandons comment **le travail de soin non rémunéré** affecte l'équité entre les genres et apportons une contribution au débat sur les possibilités de redistribution et de réévaluation sociale de ce travail.

- **Besonderes** Nous nous efforçons plus particulièrement de comprendre l'impact que les transformations sociales majeures, telles que celles induites par le **réchauffement climatique, la transition énergétique ou le développement du numérique**, ont sur l'égalité entre les genres, l'objectif étant de garantir que les femmes et les groupes marginalisés participent activement à l'organisation de ces transformations. Nous y parviendrons essentiellement en mettant ces acteur-ric-e-s en capacité de défendre leurs intérêts et d'utiliser les réseaux.
- Nous mettons en œuvre des approches visant à mieux protéger les femmes et les membres des communautés LGBTQI+ dans les **situations de conflit et de crise**. Ce faisant, nous accordons une attention particulière à la protection contre la violence fondée sur le genre, l'exploitation, l'exclusion des services et l'éviction du marché du travail.
- Nous avons  **systématiquement recours à des données probantes** issues des évaluations de projets, des évaluations transversales ainsi que des évaluations stratégiques. En outre, nous utilisons des données externes pour mener des missions d'examen, établir des offres et réaliser des projets. Dans ce contexte, nous traçons des lignes directrices sur la façon de produire et d'utiliser des données intersectionnelles sur le genre.
- Nous **aidons nos partenaires à produire des données sur le genre**, à les gérer et à les utiliser afin d'obtenir de meilleurs résultats dans le domaine de l'égalité de genre. Afin d'être utilisées de manière encore plus efficace, les données sur le genre sont, quand c'est possible, ventilées selon des critères sélectionnés afin de refléter le contexte local.

## Résultats clés

- **Résultat clé n° 1** : d'ici fin 2028, le nombre d'analyses de genre réalisées au niveau national ou régional sur l'ensemble du portefeuille d'activités est passé de 20 (valeur de référence) à 70. Ces analyses montrent comment la GIZ peut contribuer à la suppression des inégalités de pouvoir entre les genres dans un secteur ou dans tous les secteurs. Elles indiquent également comment la GIZ peut promouvoir la participation de tous les genres aux grandes transformations sociales.
- **Résultat clé n° 2** : d'ici fin 2028, des données sur le genre sont disponibles sous forme numérique en vue de la planification et de l'exécution de mesures sur la base des analyses de genre menées dans tout le portefeuille d'activités, et l'accès aux données spécialisées disponibles sur le genre a été simplifié à l'aide d'instruments numériques.
- **Résultat clé n° 3** : d'ici fin 2028, 95 % des nouveaux projets commandités dans l'année par des commanditaires publics ont l'égalité entre les genres comme objectif principal ou secondaire (en fonction de leur part et volume de marché). En ce qui concerne International Services, ce pourcentage a valeur de père.
- **Résultat clé n° 4** : d'ici fin 2028, une évaluation montre comment les approches transformatrices de genre sont mises en œuvre dans des contextes différents, y compris dans des situations de fragilité ou de conflit, et si elles obtiennent les résultats escomptés.



## CHAMP D'ACTION STRATÉGIQUE N° 2

Nous travaillons avec des agent·e·s du changement issu·e·s de l'État et de la société civile et les renforçons dans l'exercice de leur rôle.

### Pourquoi s'agit-il d'une priorité stratégique ?

- Nous avons mis en place, partout dans le monde, des communautés de pratique et collaborons au sein de réseaux en faveur de l'égalité de genre. Nous transmettons des connaissances et, à l'inverse, profitons de l'expertise de nos partenaires. Ensemble, nous obtenons des résultats exceptionnels. Dans un monde en mutation rapide, marqué par la polarisation et des transformations majeures, nous estimons qu'il est nécessaire de coopérer de façon plus étroite et plus systématique avec un réseau de partenaires partageant les mêmes idées.
- Nous contribuons à la promotion des droits humains, conformément au cadre politique du gouvernement fédéral allemand, aux accords avec les gouvernements partenaires et aux agendas régionaux et internationaux. Dans ce contexte, nous promouvons les droits, la représentation et les ressources des agent·e·s du changement et des détenteur·rice·s de droits locaux.
- En coopération avec des partenaires et alliés partageant les mêmes idées, nous concevons des réactions aux mouvements qui remettent en cause les droits humains fondamentaux, qui refusent l'égalité entre les genres et approuvent la violence fondée sur le genre. Nous réagissons de manière ciblée et en fonction du contexte et profitons du partage de nos expériences.

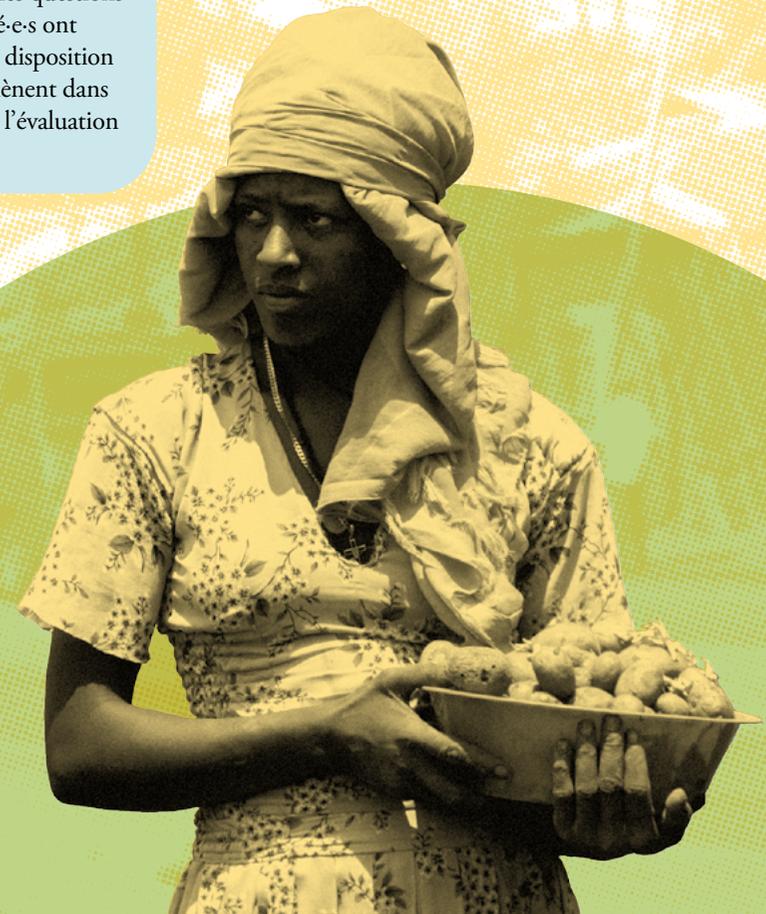
### Mesures clés

- Afin de créer ensemble des approches qui reflètent une large gamme de perspectives, **nous nous engageons dans de nouveaux partenariats visant à influencer sur les inégalités de pouvoir entre les genres**. L'éventail de nos partenariats s'étend des partenaires de développement internationaux aux organisations locales en passant par les organisations et institutions régionales.
- Dans le cadre du **dialogue que nous menons avec nos partenaires publics**, nous œuvrons à la mise en application de leurs mesures politiques en faveur de l'égalité de genre au niveau national ou sectoriel ou à la poursuite du développement de leurs cadres juridiques et de leurs approches.
- Nous impliquons activement les **hommes et les garçons en tant qu'agents du changement** afin qu'ils contribuent à faire évoluer les normes de genre restrictives et qu'ils bénéficient de l'augmentation de l'égalité de genre dans leurs sociétés.
- Nous aidons les acteur·rice·s de la société civile à s'opposer aux mouvements antigendre en intervenant, notamment, avec leurs **propres messages et récits** en faveur de l'égalité de genre et de l'inclusion.

- Nous améliorons les mécanismes et instruments (techniques/ financiers) afin de renforcer la participation d'une **grande diversité de groupes de la société civile** – comme les communautés autochtones, les groupements féministes ou les représentant-e-s de la communauté LGBTQI+. Nous intensifions la collaboration afin que ces groupes se fassent mieux entendre au niveau local, régional et mondial et en vue de la promotion de leur capacité d'action et de leurs perspectives en matière d'égalité entre les genres.
- Nous aidons les acteur-ric-e-s et les leaders d'opinion intervenant en faveur de l'égalité de genre à devenir **visibles en tant que modèles** afin qu'ils-elles puissent en inspirer et inciter d'autres à remettre en question et à contrer les stéréotypes et normes de genre nuisibles.
- Nous rédigeons un **ouvrage de référence**, le « Source Book », qui aidera les conseiller-ère-s à adapter la langue aux contextes difficiles, l'objectif étant de pouvoir invoquer des arguments et des récits en faveur de l'égalité, de la diversité de genre et de l'inclusion de groupes marginalisés, surtout des communautés LGBTQI+, afin de réfuter les stéréotypes et les idées fausses.

## Résultats clés

- **Résultat clé n° 5** : la représentation de la société civile concernée est assurée dans toutes les analyses de genre menées au niveau national. Sont visé-e-s ici les représentant-e-s de la société civile qui œuvrent pour faire évoluer les inégalités de pouvoir entre les genres. En cas d'impossibilité, la société civile est simplement consultée.
- **Résultat clé n° 6** : lors d'une enquête, 80 % des chef-fe-s de projet, conseiller-ère-s de projet travaillant sur les questions d'égalité de genre et les points focaux interrogé-e-s ont confirmé que l'ouvrage de référence mis à leur disposition leur était utile pour les entretiens qu'ils-elles mènent dans leur contexte de travail (en tant qu'élément de l'évaluation mentionnée au point « Résultat clé no 4 »).



## CHAMP D'ACTION STRATÉGIQUE N° 3

Nous rendons notre organisation plus performante dans son action en faveur de l'égalité de genre.

### Pourquoi s'agit-il d'une priorité stratégique ?

- Notre structure institutionnelle nous facilite la mise en œuvre décentralisée de la stratégie genre dans toutes les unités organisationnelles et à tous les échelons hiérarchiques. Afin de satisfaire aux nouvelles exigences, nous nous assurons que les cadres de direction sont toujours attentif·ve·s au sujet de l'égalité de genre et garantissons l'existence d'un niveau élevé d'expertise de genre. Il convient pour cela de continuer à standardiser la mise à disposition de ressources.
- Afin d'intégrer et de mettre en œuvre des approches transformatrices de genre, pour mener des analyses de genre sur l'ensemble du portefeuille d'activités et pour réagir aux mouvements antigénre, nous avons besoin d'un savoir-faire spécifique, de capacités d'analyse et de compétences en matière de données et de communication. Des actions de renforcement de compétences ciblées et la promotion de l'apprentissage institutionnel permettent aux membres de notre structure de genre, composée par les cercles coordinateurs de genre dans les départements et les unités d'état-major, ainsi que par les points focaux genre au niveau du portefeuille, des clusters et des projets, de répondre à ces exigences.
- Nous garantissons l'égalité des chances conformément à la convention générale d'entreprise sur l'équité hommes-femmes,

au plan pour l'équité et aux plans d'action nationaux sur le genre. Les nombreuses actions menées ont donné de bons résultats, par exemple en ce qui concerne l'équité de genre aux postes de direction : actuellement, à la GIZ, 46 % des postes de direction sont occupés par des femmes. Lors de la prochaine étape, l'équité sera ancrée dans les stratégies et politiques RH applicables à toutes les catégories de personnel. Dans ce contexte, des mesures seront prises, notamment dans les bureaux de pays et la structure décentralisée.

- Nous encourageons une culture organisationnelle dans laquelle les collaborateur·rice·s lesbiennes, gays, bisexuel·le·s, trans, queer et intersexes (LGBTQI+) sont bienvenu·e·s et estimé·e·s. Notre objectif est de lever de manière systématique les obstacles et de proposer de manière proactive un soutien permettant un travail et une vie de qualité, même dans les contextes difficiles.
- Nous ne tolérons ni les comportements discriminatoires, ni les comportements fautifs à caractère sexuel, ni le harcèlement sur le lieu de travail, que ces agissements soient déguisés, manifestes, non verbaux, verbaux ou physiques. La GIZ a mis en place un système de signalement des incidents de ce type survenus en lien avec l'emploi à la GIZ. Nous devons garantir que les collaborateur·rice·s concerné·e·s puissent recourir en toute confiance à ce système de signalement.

## Mesures clés

- Nous continuons à développer les **compétences de direction transformatrices de genre** au sein de l'entreprise. Nous organisons des manifestations en vue d'élargir de manière systématique la base de connaissances concernant la mise en œuvre de l'égalité de genre dans notre activité et les dimensions intersectionnelles.
- Les cadres de direction veillent à ce que l'égalité de genre soit **fermement implantée dans leur domaine de compétence** et proposent une aide à la planification annuelle et un soutien à la gestion de ce sujet dans les contextes difficiles (p. ex. le « gender backlash »).
- Les **points focaux genre au niveau des départements et des unités d'état-major** encadrent la réalisation des mesures formulées dans la présente stratégie dans leurs domaines respectifs. Par ailleurs, ils conseillent et appuient les points focaux genre au niveau des divisions, des sections, des pays, des portefeuilles ou des projets.
- Les **points focaux genre au niveau des pays et des portefeuilles** garantissent la qualité des analyses de genre effectuées au niveau national ou régional, participent aux commissions, garantissent l'implantation de la notion de genre dans le portefeuille d'activités du pays, suivent la mise en œuvre et en rendent compte.

- Nous veillons à ce que l'égalité de genre fasse partie intégrante des **processus et produits stratégiques centraux** de la GIZ en les intégrant par exemple dans les thèmes d'excellence, dans la gestion du changement et de l'innovation et dans la sécurité de l'entreprise.
- Les directeur-riche-s de pays et les unités RH des **bureaux de pays** encouragent l'équité, par exemple en identifiant des angles d'approche dans les processus RH et en ancrant les mesures correspondantes dans les plans d'action sur le genre. Ils-elles veillent par ailleurs à ce que les bureaux de pays soient un espace positif pour les membres de la communauté LGBTQI+.
- Nous étendons les structures qui facilitent l'accès à notre système de signalement d'**actes discriminatoires, de comportements fautifs à caractère sexuel et de harcèlement sur le lieu de travail**.

## Résultats clés

- **Résultat clé n° 7** : d'ici fin 2026, 70 % des interlocuteur-riche-s des bureaux de pays désigné-e-s pour garantir la facilité d'accès à notre système de signalement ont suivi la formation correspondante.
- **Résultat clé n° 8** : d'ici fin 2027, les bureaux de pays/portefeuilles d'activités regroupent leurs ressources et désignent au moins un point focal genre travaillant sur ce sujet à hauteur d'au moins 50 % d'un emploi à temps complet.
- **Résultat clé n° 9** : en 2028, la fonctionnalité et l'efficacité de l'architecture genre aura été auditée en ce qui concerne les nouvelles exigences dans le cadre d'une évaluation indépendante (en tant qu'élément de l'évaluation mentionnée au point « Résultat clé no 4 »).
- **Résultat clé n° 10** : d'ici fin 2028, tous les points focaux genre au niveau des bureaux de pays/des portefeuilles d'activité et un pool de 100 conseiller-ère-s dans les projets GG1 remplissent les conditions professionnelles nécessaires pour dispenser un conseil sur les approches transformatrices de genre et mettre en œuvre ces approches.
- **Résultat clé n° 11** : d'ici fin 2028, l'égalité et l'équité font partie des programmes centraux de développement professionnel des cadres de direction.
- **Résultat clé n° 12** : d'ici fin 2028, 80 % des bureaux de pays disposent de plans d'action sur le genre prévoyant des mesures de promotion de l'égalité des chances.



# Mise en œuvre de notre stratégie

La stratégie genre associe notre engagement en faveur de la promotion de l'égalité et de l'équité et le cadre stratégique de la GIZ. Elle est d'application obligatoire pour l'ensemble de notre organisation, ses cadres de direction et ses collaborateur·rice·s en Allemagne et à l'étranger. Tous les échelons et groupes de fonctions jouent un rôle dans la transposition de cette stratégie en actions concrètes et résultats tangibles :

**Tou·te·s les salarié·e·s et collaborateur·rice·s de la GIZ** sont encouragé·e·s à s'impliquer activement dans la promotion de l'égalité et de l'équité et à contribuer, tant au sein qu'à l'extérieur de la GIZ, à l'instauration d'un environnement où chacun·e peut s'épanouir librement. Ils·elles respectent les prescriptions de la GIZ en matière d'égalité, d'équité, de diversité de genre, d'inclusion et de non-discrimination.

**Les directeur·rice·s de département et d'unité d'état-major** sont responsables de la mise en œuvre de la stratégie genre dans leurs unités organisationnelles (UO). Ils·elles veillent à ce que l'égalité de genre soit prise en compte dans les processus et produits stratégiques des UO, qu'elle contribue aux résultats spécifiques des UO et à l'échelle de l'entreprise et qu'elle se reflète dans la présence sur Internet, dans les publications et dans les manifestations des UO. Les directeur·rice·s de département et d'unité d'état-major désignent des points focaux genre dans les départements et les unités d'état-major en veillant à ce que ces personnes reçoivent les ressources nécessaires, un mandat et un soutien continu.

**Les directeur·rice·s de pays** veillent à ce que la stratégie genre soit connue et bien intégrée dans les stratégies pays et les plans d'action et promeuvent les analyses de genre à l'échelle du pays ou du portefeuille d'activités, les approches intégrées, les partenariats et les actions conjointes, dans le but de garantir l'obten-

tion de résultats transformateurs de genre dans leurs domaines de responsabilité, champs d'action et sphères d'influence. Les directeur·rice·s de pays désignent des points focaux genre dédiés et garantissent que leurs équipes-pays disposent des compétences nécessaires en matière de genre. Ils·elles évitent la fragmentation et les doubles emplois dans les activités pertinentes.

**Tou·te·s les cadres de direction** ont une fonction d'exemple et veillent à ce que la stratégie genre de la GIZ soit connue et mise en œuvre dans leurs unités et équipes respectives. En outre, ils·elles interviennent activement en faveur de l'équité, de la diversité de genre et de l'inclusion dans l'entreprise et conseillent leurs équipes sur leurs possibilités d'évolution. Les cadres de direction veillent à ce que leurs équipes aient les compétences nécessaires en matière de genre et sont responsables du respect du système de gestion des marchés et de la procédure d'information sur les résultats en matière d'égalité entre les genres au niveau des unités organisationnelles, des projets et – dans la mesure du possible – du portefeuille d'activités. En cas de besoin, les cadres de direction peuvent désigner des points focaux genre et les aider à développer leurs compétences afin que ces personnes puissent accomplir leurs tâches avec professionnalisme.

## Mise en œuvre transparente et agile

Nous poursuivons une approche décentralisée permettant de mettre en œuvre la stratégie de manière concertée mais agile. Tous les départements et toutes les unités d'état-major sont tenus de contribuer dans les domaines d'action stratégique relevant de leurs mandats respectifs. Ils déterminent les mesures qui sont pertinentes pour eux et qui leur permettront d'obtenir le plus grand impact. Ainsi, nous sommes suffisamment flexibles

pour pouvoir réagir à notre environnement dynamique et aux changements internes. Nous élaborons un cadre de mise en œuvre interne qui fixe les jalons et les différentes compétences nécessaires pour atteindre les objectifs formulés dans la présente stratégie.

## Gestion axée sur les résultats :

en 2025, nous recenserons les valeurs initiales (valeurs de référence) pour les résultats clés. En nous appuyant sur ces résultats, nous suivrons les progrès annuels accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie genre au niveau de l'entreprise. Les progrès seront synthétisés dans un rapport qui sera établi sur la base des rapports consolidés établis par les départements, les unités d'état-major et les délégué·e·s sur leurs contributions et sur les progrès réalisés et les résultats obtenus. Le rapport concernant l'ensemble de l'entreprise sera remis au directoire et à tou·te·s les directeur·rice·s de département de la GIZ. Une évaluation des progrès réalisés entre-temps est prévue pour 2027.



À son titre d'entreprise fédérale, la GIZ aide le gouvernement fédéral allemand à concrétiser ses objectifs en matière de coopération internationale pour le développement durable.

**Publié par :**  
Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sièges de la société  
Bonn et Eschborn, Allemagne

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36  
53113 Bonn  
T +49 61 96 79-0  
F +49 61 96 79-11 15

E [info@giz.de](mailto:info@giz.de)  
I [www.giz.de](http://www.giz.de)

**Responsable :**  
Martha Gutierrez

**Auteur :**  
Irene Genzmer

**Contribution éditoriale :**  
Sarmina Ferhad-Stavinski, Constance Heinig-Augustini, Angela Langenkamp, Adela Llatja, Michael Mors, Theresa Rettner, Katja Roehder, Anne Schuster, Scherazade Sigampori, Yasmina Thamri

**Conception/Maquette :**  
FLMH | Labor für Politik und Kommunikation, Berlin

**Crédits photos/Sources :**  
Page 1 : © GIZ / Vu Chau Ngoc, © GIZ / Dirk Ostermeier, © GIZ / Luke Katemba; page 3 : © GIZ / Gaby Gerster; page 6 : © GIZ / Sandy Barry; page 7 : © GIZ / Srosh Anwar; page 8 : ©GIZ / Hamish John Appleby; page 10 : © Library of Congress; page 11 : © GIZ / Ethiopia – PILUP II and S2RAI II; page 12 : © GIZ / SPCY; page 13 : © GIZ / Promet Diwane

Bonn, 2025