

Faire le pont entre l'égalité entre les genres et l'innovation

RÉSUMÉ

Le présent document fournit une feuille de route pour les praticiens, les responsables de projets, les donateurs, les innovateurs et autres personnes intéressées par le développement durable en vue d'aborder l'égalité entre les genres et l'innovation d'une manière plus holistique - qu'ils soient ou non spécialistes des questions reliées au genre ou à l'innovation.



L'Alliance pour l'innovation dans le développement international



Empowered lives. Resilient nations.

Faire le pont entre l'égalité entre les genres et l'innovation

L'Alliance pour l'innovation dans le développement international (AIDI)



PRODUITS CONNEXES

Insights on SCALING INNOVATION (disponible en anglais seulement)

Ce document sur la mise à l'échelle de l'innovation – Guides des bonnes pratiques pour les bailleurs de fonds, a été élaboré par le groupe de travail de l'AIDI sur la mise à l'échelle de l'innovation. Il présente une architecture globale comprenant six paliers hiérarchiques, huit bonnes pratiques et une matrice des facteurs d'influence pour guider les bailleurs de fonds dans le long et complexe processus de mise à l'échelle de l'innovation.



SCALINGINNOVATION Good Practice Guides for Funders (disponible en anglais seulement)

Ce document d'accompagnement explore plus en détail les huit bonnes pratiques discutées dans Insights on Scaling Innovation et fournit aux bailleurs de fonds des conseils supplémentaires sur les outils et les produits de connaissance qui peuvent les aider à appliquer ces bonnes pratiques dans le contexte de leurs propres organismes.



Insights on MEASURING THE IMPACT OF INNOVATION (disponible en anglais seulement)

Ce compagnon d'Insights on Scaling Innovation examine les principaux défis auxquels les bailleurs de fonds font face relativement à la mesure de l'impact des innovations, et présente une approche mettant en évidence les principaux secteurs et indicateurs de l'impact dans le but d'aider à préciser les approches des bailleurs de fonds dans ce domaine.

Il comprend également une étude de cas sur la projection des impacts futurs de l'innovation créée par Grands Défis Canada et Results for Development.

À propos de l'Alliance pour l'innovation dans le développement international (AIDI)

L'Alliance internationale pour le développement (AIDI) est une plateforme informelle d'échange de connaissances et de collaboration autour de l'innovation en matière de développement. Créé en 2015 avec pour mission commune de « promouvoir et faire progresser activement l'innovation comme moyen de contribuer au développement durable », notamment dans le cadre du Programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030, il comprend les entités suivantes, lesquelles investissent des ressources pour l'innovation dans le développement :



L'une des principales contributions que l'AIDI désire apporter est l'amélioration de la base mondiale de données probantes et une meilleure compréhension du rôle de l'innovation dans le développement international. Dans la mesure du possible, les membres s'efforcent de collaborer afin d'élaborer des « plateformes communes pour soutenir l'innovation : de l'idée à la mise à l'échelle; le partage des connaissances et l'amélioration de la mesure de l'impact ». Pour ce faire, l'AIDI établit des groupes de travail qui rassemblent des experts de l'intérieur et de l'extérieur des organisations membres de l'AIDI, lesquelles possèdent des connaissances et des expériences pertinentes. Les points de vue et les approches exposés dans le présent document proviennent des spécialistes en égalité entre les genres et de l'innovation qui participent au groupe de travail sur l'égalité entre les genres et l'innovation de l'AIDI. Ce document est un des biens publics mondiaux produits dans le cadre de la plateforme de l'AIDI qui, nous l'espérons, renforcera l'apprentissage et l'expérience des organisations de développement au sein d'AIDI et au-delà. Pour de plus amples renseignements et des publications connexes, consultez le site : www.idiainnovation.org.

Ce document présente les idées et les leçons apprises qui ont été recueillies dans le cadre d'un processus multidisciplinaire et collaboratif dirigé par le Groupe de travail sur l'égalité entre les genres et l'innovation de l'AIDI. Il ne représente pas les politiques, approches ou opinions officielles d'une seule organisation ou d'un seul membre de l'AIDI, ni ne reflète leur approbation institutionnelle ou la mise en œuvre des approches contenues dans le présent document.

À propos du présent document

Le présent document de la série Observations de l'AIDI (Insights On Series, en anglais) se concentre sur les diverses approches, leçons apprises et pratiques glanées auprès des spécialistes en égalité entre les genres et de l'innovation afin d'aborder de manière plus holistique l'égalité des genres et l'innovation. Il s'appuie sur l'expérience et l'apprentissage de divers acteurs bilatéraux, multilatéraux, philanthropiques et de la société civile qui participent au Groupe de travail sur l'égalité entre les genres et l'innovation de l'Alliance pour l'innovation dans le développement international (AIDI). Il ne représente pas la stratégie ou l'approche officielle d'un seul organisme au sein du Groupe de travail ou de l'AIDI elle-même. Au lieu de cela, il fournit des approches pratiques et des questions clés qui peuvent être utilisées comme point de référence par les parties prenantes intéressées à réfléchir et améliorer leurs propres approches afin d'intégrer les stratégies en matière d'égalité entre les genres dans les processus d'innovation et embrasser l'innovation dans les programmes sur l'égalité entre les genres.

Le document donne une vue d'ensemble du lien entre l'innovation et l'égalité entre les genres. Étant donné que la mise à l'échelle d'une innovation et la promotion de l'égalité entre les genres sont des processus à la fois complexes et dynamiques, ce document devrait être considéré comme un guide plutôt qu'un document prescriptif. Avec le temps, il profitera de nouvelles données et études de cas qui permettront d'approfondir les connaissances et les leçons tirées sur le terrain.

Les membres de l'AIDI s'engagent à soutenir la création conjointe d'outils et de produits de connaissance tels que ces documents Observations pour informer et améliorer leur propre travail lié à l'innovation et celui des autres dans l'écosystème mondial de l'innovation. L'échange de connaissances, d'apprentissages et d'expertise qui a caractérisé l'élaboration du présent document est un élément essentiel de la poursuite et du soutien des innovations visant à accélérer la réalisation des Objectifs de développement durable à l'horizon 2030.

Remerciements

Les bonnes pratiques décrites dans le présent document sont le fruit d'un processus de collaboration auquel ont contribué un trop grand nombre de personnes pour être citées ici. Nous sommes reconnaissants à tous les membres du Groupe de travail sur l'égalité entre les genres et l'innovation de l'AIDI, en particulier à ceux qui ont contribué à l'examen et à la mise à l'essai de cette ressource, notamment : Lindsay Mossman et Julia Falco de la Fondation Aga Khan, Jennifer McCleary-Sills de la FBMG, Rachel Grant du DFID, Karlee Silver et Natasha Cassinath de Grands Défis Canada, Benjamin Kumpf et Diego Antoni du PNUD, Patty Alleman de l'UNICEF, et Andrew Tarter de l'USAID. Remerciements particuliers au membre directeur de l'AIDI, Joshua Tabah et Lynsay Longfield d'Affaires mondiales Canada pour leur leadership, ainsi qu'à Felicia Khan de Results for Development pour la facilitation du processus et la création de ce rapport.

Égalité entre les genres

L'égalité entre les genres est atteinte lorsque les femmes et les hommes, les filles et les garçons et les personnes de tous les genres bénéficient des mêmes droits, des mêmes perspectives de vie et des mêmes chances, et ont le pouvoir de façonner leur propre vie et de contribuer à la société.*

L'innovation est une nouvelle solution qui possède le potentiel de transformation nécessaire pour accroître l'impact. Qu'elle soit alimentée par la science et la technologie, ou qu'elle implique de nouveaux modèles sociaux et commerciaux ou des partenariats, des connaissances comportementales ou des améliorations révolutionnaires dans la prestation de services et de produits essentiels, l'innovation est essentielle pour trouver des solutions durables et potentiellement applicables à plus grande échelle, et qui répondent problèmes mondiaux complexes.

innovation

* Définition adaptée de Grands Défis Canada et SIDA, 2018.

| | |
|---|----|
| Résumé | 8 |
| Outil pour faire le pont entre l'égalité entre les genres et l'innovation | 10 |
| Introduction | 12 |
| PARTIE 1. Principes pour la promotion de l'égalité entre les genres et de l'innovation | 14 |
| PARTIE 2. Égalité entre les genres et innovation dans la pratique | 17 |
| Que signifie intégrer l'égalité entre les genres et l'innovation? | 17 |
| Les six étapes de la mise à l'échelle identifiées par l'AIDI | 19 |
| PARTIE 3. Un outil pour faire le pont entre l'égalité entre les genres et l'innovation | 21 |
| Exemples d'application d'une perspective sexospécifique dans la mise à l'échelle | 23 |
| Annexe : Ressources en matière d'égalité entre les genres et d'innovation | 24 |
| Glossaire des principaux termes et concepts | 26 |

Sommaire

Ce document présente un ensemble d'idées qui peuvent être utiles aux spécialistes de l'innovation et de l'égalité entre les genres, ainsi qu'aux bailleurs de fonds et aux praticiens qui souhaitent aborder l'égalité entre les genres et l'innovation de façon plus holistique. Il s'appuie sur l'expérience des spécialistes en innovation et en égalité entre les genres d'un vaste éventail d'acteurs bilatéraux, multilatéraux, philanthropiques et de la société civile qui participent au Groupe de travail sur l'égalité entre les genres et l'innovation facilité par le Results for Development Institute sous l'égide de l'Alliance pour l'innovation dans le développement international (AIDI).

Ce document Observations : Faire le pont entre l'égalité entre les genres et l'innovation est l'un des nombreux outils disponibles élaborés par l'AIDI pour le bien public mondial. L'AIDI sert par ailleurs de plateforme informelle d'échange de connaissances et de collaboration pour mieux comprendre la pratique complexe de l'innovation dans le développement. Il a été élaboré à partir de l'apprentissage et de l'expérience des organismes de développement membres et collaborateurs de l'AIDI, et s'appuie sur des publications antérieures de l'AIDI, notamment Insights on Scaling et A Call for Innovation, pour intégrer les perspectives d'égalité entre les genres dans l'innovation. Pour de plus amples renseignements et des publications connexes, consultez le site : www.idiainnovation.org.

Ce guide aborde une dimension où les ressources sont limitées pour le moment, à savoir l'intersection entre l'égalité entre les genres et l'innovation. Il part du principe que l'égalité entre les genres et l'innovation sont deux moteurs essentiels à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. L'égalité entre les genres « est atteinte lorsque les femmes et les hommes, les filles et les garçons et les personnes de tous les genres ont les mêmes droits, les mêmes perspectives de vie et les mêmes chances, et le pouvoir de façonner leur propre vie et de contribuer à la société ». Ce guide affirme que l'égalité entre les genres et l'innovation sont des approches transversales et indispensables pour relever les défis de tout l'éventail du développement. Elles sont également complémentaires, dans la mesure où une série d'obstacles liés à l'égalité entre les genres, tels que les normes discriminatoires, les hiérarchies de pouvoir, les préjugés inconscients et d'autres structures institutionnelles et arrangements sociaux peuvent limiter l'utilisation ou la hiérarchisation des innovations. Le Groupe de travail a élaboré cette ressource afin d'encourager des approches actives sexospécifiques - par rapport à celles qui « ne nuisent pas » ou qui sont sensibles au genre - afin de mieux impliquer les femmes et les filles comme agents de changement dans les processus d'innovation.

Ce guide se veut une vue d'ensemble - un outil pour promouvoir la réflexion et fournir des conseils pour intégrer les stratégies axées sur le genre dans les processus d'innovation, afin d'aboutir progressivement à un changement transformateur en matière d'égalité entre les genres. Il est organisé comme suit :

- La **partie 1** expose les principes de l'application d'une perspective sexospécifique à l'innovation, en s'appuyant sur les Principes d'innovation de l'AIDI.³
- La **partie 2** décrit ce que signifie l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'innovation, en s'appuyant sur les expériences et les approches des membres de l'AIDI. Il identifie les obstacles liés au genre, ou ceux liés aux processus de conception ou de gestion de l'innovation qui peuvent limiter l'utilisation ou l'échelle des innovations.
- La **partie 3** présente un cadre ou un « outil » (situé à la page suivante) avec des questions pour déclencher la réflexion et l'action afin de soutenir les innovations ayant un potentiel d'être mises à l'échelle et qui font progresser l'égalité entre les genres. Il décrit « à quoi peut ressembler le succès » à chaque étape du processus de mise à l'échelle (avec une sélection de ressources incluses dans l'annexe pour plus de conseils).

Compte tenu des nombreux défis et possibilités associés à l'établissement d'un pont entre l'égalité entre les genres et l'innovation, et les capacités et contraintes uniques de chaque organisme et de chaque environnement où une innovation peut être déployée, les utilisateurs ne devraient pas considérer cette ressource comme prescriptive, mais plutôt comme un moyen d'encourager l'exploration et la réflexion.

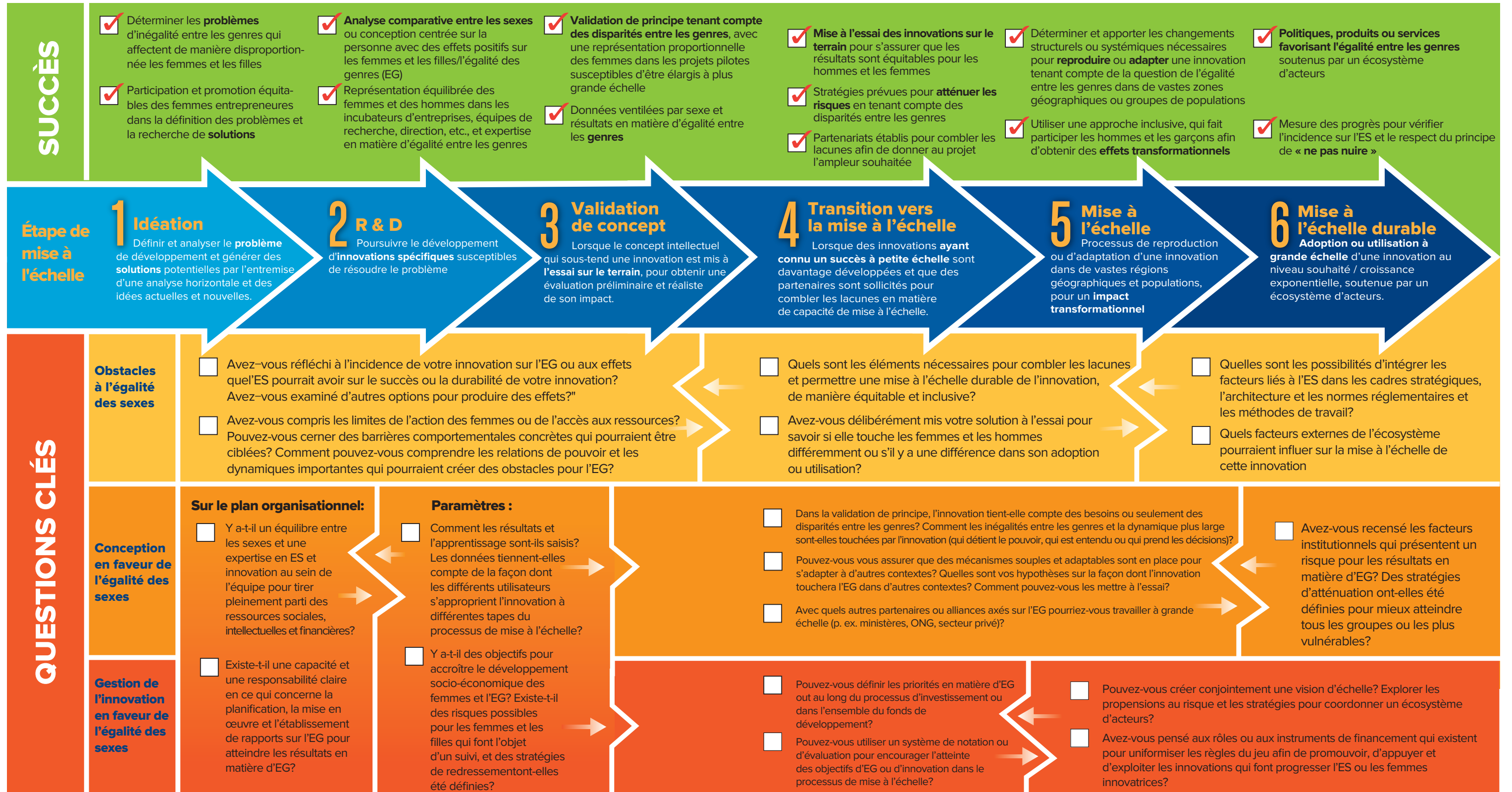
Enfin, il est important de noter que ce document est étroitement lié aux documents qui l'accompagnent : Insights on Scaling (en anglais seulement - conçu pour être lu conjointement avec ce guide) et Measuring the Impact of Innovation (en anglais seulement). Ensemble, ces documents Observations représentent une excellente occasion pour les bailleurs de fonds, les praticiens et les autres personnes intéressées par le développement durable d'accroître leur soutien et leur utilisation de l'innovation en développement afin d'accélérer la réalisation des objectifs de développement durable à l'horizon 2030.

¹ Définition adaptée de Grands Défis Canada et SIDA, 2018.

² Les principes d'innovation de l'IDIA ont été élaborés dans le cadre d'un « Appel à l'innovation » en 2015, et approuvés dans le cadre des « Principes de Whistler pour accélérer l'innovation au service du développement » en juin 2018 par les ministres du Développement du G7 au Canada.

³ Voir « Insights on Scaling Innovation », IDIA Insights, juin 2017 si vous ne connaissez pas les six étapes de la mise à l'échelle de AIDI

UN OUTIL POUR FAIRE LE PONT ENTRE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'INNOVATION



Remarque : Compte tenu de la complexité du processus de mise à l'échelle et de la dynamique hommes-femmes, les utilisateurs doivent savoir

que les « questions clés » ne sont pas strictement liées à une étape particulière, et qu'ils peuvent avoir besoin de revoir les questions ou de le faire en parallèle.

Introduction

Les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies citent l'égalité entre les genres, le renforcement de l'autonomie des femmes et l'innovation comme des éléments moteurs pour atteindre les objectifs à l'horizon 2030.

L'ODD 5 prévoit d'« atteindre l'égalité entre les genres et de mettre à la disposition des femmes et les filles les pouvoirs qui leur reviennent ». L'égalité entre les genres et le renforcement des pouvoirs des femmes et des filles ne constituent pas seulement un impératif en matière de droits de la personne; des preuves sont de plus en plus accablantes que l'intégration d'une perspective sexospécifique dans tous les aspects du développement contribue à améliorer les résultats généraux du développement : de l'éducation de qualité à la croissance inclusive. En bref, l'application transversale et intentionnelle de l'ODD 5 augmente la probabilité que tous les autres ODD soient atteints. SIDA et Grands Défis Canada définissent l'égalité entre les genres comme suit :

QU'EST-CE QUE L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES?

L'égalité entre les genres est atteinte lorsque les femmes et les hommes, les filles et les garçons, et les personnes de tous les genres jouissent des mêmes droits. L'égalité entre les hommes, les femmes et les personnes de tous les genres est une question de répartition juste et équitable des pouvoirs, de l'influence et des ressources dans la vie quotidienne et dans la société dans son ensemble. Une société fondée sur l'égalité entre les genres protège et utilise les expériences, les aptitudes et les compétences de chaque individu.

Le présent document est axé sur l'intégration des principes de l'égalité entre les genres et du renforcement des pouvoirs

des femmes dans les efforts d'innovation (comme l'indique en partie l'ODD 9).⁴ L'Alliance pour l'innovation et le développement international (AIDI)⁵ définit l'innovation comme suit :

QU'EST-CE QUE L'INNOVATION? Du point de vue du développement, une innovation est une nouvelle solution qui permet d'accélérer l'atteinte de résultats. L'innovation peut être stimulée par la science et la technologie et entraîner de meilleures façons de collaborer avec de nouveaux partenaires aux horizons variés. L'innovation peut aussi comporter de nouveaux modèles sociaux et opérationnels, des aperçus du comportement, ou des améliorations révolutionnaires dans la prestation de produits et de services essentiels. L'innovation a joué et continuera de jouer un rôle crucial dans la recherche de solutions durables et potentiellement utilisables à plus grande échelle, et qui répondent problèmes mondiaux complexes.

L'innovation est largement reconnue comme un catalyseur et un accélérateur des résultats souhaités en matière de développement durable et, associée à l'égalité entre les genres, elle constitue une approche transversale indispensable à la réalisation de tous les ODD.⁶ Il est essentiel de s'attaquer au lien entre l'égalité entre les genres et l'innovation, car les disparités et les inégalités omniprésentes entre les genres sont inhérentes à certains des défis les plus persistants dans tout l'éventail du développement - de la réduction de la pauvreté aux changements climatiques en passant par la création de sociétés inclusives. L'intégration d'une perspective sexospécifique dans les processus de développement et le développement de produits peut déboucher sur des innovations qui transforment la société et ont des implications économiques très importantes et positives. Par exemple, il a été déterminé que la réalisation de la parité

entre les produits et services dans seulement cinq secteurs - l'eau, la contraception, les télécommunications, l'énergie et les services de garde - pourrait ouvrir un marché de plus de 300 milliards de dollars américains en dépenses annuelles supplémentaires d'ici 2025, ce qui permettrait de faire avancer l'égalité entre les genres.⁷ Ainsi, bien que l'impératif des droits de la personne d'œuvrer en faveur de l'égalité entre les genres soit une raison suffisante pour s'engager, l'analyse de rentabilisation de l'innovation sous l'angle de l'égalité entre les genres peut déclencher d'autres catalyseurs de changement, notamment la participation du secteur privé.

L'AIDI estime qu'il est crucial de mettre l'accent sur l'interconnexion entre l'égalité entre les genres et l'innovation, et qu'il s'agit d'une occasion unique d'accélérer l'élan vers la réalisation des ODD, d'autant plus que les projections actuelles laissent de nombreux objectifs non atteints. Reconnaisant les lacunes à la fois conceptuelles et pratiques du pont en entre l'égalité entre les genres et l'innovation, le présent document s'appuie sur les connaissances, l'expertise et les compétences des spécialistes de l'égalité entre les genres et de l'innovation pour commencer à combler ces lacunes, reconnaissant les différentes approches que ces spécialistes apportent à la discussion.

Créé grâce aux efforts de collaboration d'un groupe de travail dédié à l'égalité entre les genres et à l'innovation réunissant des experts de toutes les organisations membres de l'AIDI ainsi que des acteurs externes, ce document vise à soutenir les praticiens du développement et les bailleurs de fonds de l'innovation qui cherchent des conseils sur la manière d'intégrer les principes de l'égalité entre les genres dans l'innovation. Plus précisément, il fournit un ensemble de questions pour déclencher la réflexion et fournit des conseils sur la façon de:

- Adopter l'innovation dans la programmation visant à l'atteinte de l'égalité entre les genres, et
- Intégrer des stratégies sexospécifiques dans les processus d'innovation afin d'opérer des changements transformateurs en

matière d'égalité entre les genres.

Ce document s'adresse principalement aux spécialistes de l'égalité entre les genres et de l'innovation et aux responsables du développement qui cherchent à innover et qui souhaitent comprendre comment ces deux ensembles d'expertise souvent isolés sont plus forts ensemble. Parallèlement, ce document fournit une feuille de route utile pour les praticiens, les donateurs, les innovateurs et d'autres communautés plus larges qui sont intéressés à aborder l'égalité entre les genres et l'innovation d'une manière plus holistique.

La portée du présent document est fortement axée sur l'intégration de l'égalité entre les genres dans les processus d'innovation, compte tenu des possibilités qu'offre la mise à l'échelle de l'innovation. Cela ne signifie pas qu'il faille minimiser l'importance de l'intégration de l'innovation dans les programmes ou dans les initiatives locales axés sur l'égalité entre les genres. Il fournit des conseils sur la façon d'intégrer l'« égalité entre les genres dans l'innovation », étant donné que l'utilisation d'approches innovantes et sensibles au genre est essentielle à la réalisation d'un plus grand changement transformateur. Toutefois, il met l'accent sur le changement progressif plutôt que sur la formulation d'orientations sur la façon de conceptualiser le changement systémique. Ce document sert de vue d'ensemble, s'appuyant sur les idées et l'expérience des membres de l'AIDI, et fait référence à des ressources supplémentaires pour ceux qui aimeraient obtenir des conseils complémentaires. En fin de compte, nous encourageons la collecte et le partage d'autres données et études de cas afin d'identifier des stratégies qui intègrent mieux les questions liées au genre et à l'innovation, et afin d'accélérer les progrès vers la réalisation des ODD.

⁴ L'ODD 9 vise à « bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation ».

⁵ Pour plus d'informations ou pour consulter les publications de l'IDIA, visitez le site Web de l'IDIA : www.idiainnovation.org.

⁶ Si vous ne connaissez pas les concepts d'innovation ou de genre, consultez le *Glossaire*.

⁷ Voir : [Return on Empowerment](#), une publication de la Fondation des Nations Unies.

Principes pour la promotion de l'égalité entre les genres et de l'innovation

Les principes suivants ont été définis par le groupe de travail sur l'égalité entre les genres et l'innovation de l'AIDI comme des paramètres importants pour aider à encadrer la façon dont l'analyse et les actions en matière d'égalité entre les genres et d'innovation pourraient être réunies pour obtenir des résultats de développement plus inclusifs. Nous avons appris que la formulation de principes directeurs pour l'innovation peut aider à orienter les discours au sein de nos organisations et que ces principes peuvent être des lignes directrices utiles pour nos collègues lorsqu'ils conçoivent des initiatives d'innovation.⁸

Ces principes s'appuient sur un ensemble de principes produits par l'AIDI et sur les Principes de Whistler approuvés par les ministres du Développement du G7⁹ au Canada. Les « Principes de Whistler pour accélérer l'innovation au service du développement »¹⁰ mettent plus explicitement l'accent sur l'inclusion et l'égalité entre les genres, en s'appuyant sur les efforts de ce groupe de travail et sur la participation des membres de l'AIDI issus d'AMC, d'USAID, DFID, Grands Défis Canada et GIF.

i. Investir dans des innovations inclusives pour faire progresser l'égalité entre les genres :

Appuyer des solutions locales qui visent à avoir un impact significatif sur les inégalités entre les genres et à renforcer l'autonomie des femmes et les filles dans toute leur diversité, ou qui s'attaquent aux relations de pouvoir inégales ou aux pratiques discriminatoires qui perpétuent les inégalités entre les genres. Faire de l'égalité entre les genres un objectif central du processus de recherche, d'identification et d'investissement dans l'innovation. Concevoir des processus

d'innovation qui soient inclusifs et adaptables, plutôt que de promouvoir une solution unique qui pourrait limiter les répercussions. Investir pour que les femmes et les filles soient les principales utilisatrices des solutions de co-conception. Identifier et récompenser les innovateurs qui intègrent la diversité des genres et l'inclusion dans leur structure interne et leurs processus de conception. **Demandez : L'innovation contribue-t-elle à une plus grande égalité entre les genres et à l'inclusion? Les femmes et filles participent-elles activement dans la conception, l'essai et la mise à l'échelle de l'innovation?**

« Dans notre travail, l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'innovation impliquait l'adoption d'une stratégie d'égalité entre les genres. Le personnel adhère à cette politique, et plutôt que de compter uniquement sur un conseiller en égalité entre les genres, l'égalité entre les genres devient l'affaire de tous ».
- Spécialiste de l'innovation, Grands Défis Canada

ii. Prendre des risques intelligents, expérimenter et persévérer pour parvenir à un changement sexotransformateur:

Comprendre que l'expérimentation est l'essence du progrès. S'inspirer et tirer parti des connaissances et des processus locaux pour mettre au point et mettre à l'échelle les innovations. Effectuer une analyse comparative entre les genres pour mieux comprendre les dynamiques de

pouvoir qui influent sur le succès ou l'échec du changement. Reconnaître l'échec comme une occasion d'apprentissage; il est difficile de changer les systèmes et les normes et ce processus prend du temps, et même ceux qui en profitent peuvent au départ résister au changement. Élaborer un processus pour identifier les facteurs internes et externes qui peuvent miner les résultats en matière d'égalité entre les genres et définir des stratégies de redressement, en s'attaquant aux contrecoups et à la résistance. **Demandez: L'initiative permet-elle d'expérimenter et offre-t-elle la flexibilité nécessaire pour favoriser efficacement une innovation intégrant les questions liées au genre?**

iii. Recueillir et utiliser des données probantes pour orienter une prise de décisions sensible aux questions d'égalité :

Reconnaître que les données probantes sont essentielles pour comprendre les défis, les solutions efficaces et la façon d'améliorer l'effet et le rapport coût-efficacité. Élaborer des paramètres clairs très tôt dans le processus et mesurer régulièrement les progrès par rapport aux jalons établis

« Nous sommes en train de passer d'une approche sensible au genre (ou d'une approche « ne pas nuire ») à une approche tenant compte des sexospécificités dans nos programmes. Une approche tenant compte des sexospécificités peut faire la différence entre les femmes qui agissent en tant qu'agents de changement et le fait d'être perçues comme étant des êtres vulnérables et démobilités ».

-Spécialiste de l'égalité entre les genres au PNUD

pourrait s'agir d'indicateurs sensibles au genre, de mesures et de visualisations créatives qui vont au-delà des données désagrégées par sexe. Veiller à ce que les programmes, les produits et les processus d'innovation s'appuient sur des principes de conception axés sur l'égalité entre les genres et la personne, en mettant l'accent sur l'inclusivité. Lorsque les étapes initiales produisent des éléments probants positifs, investir plus largement. Être prêt à réduire le financement si un projet ou une idée ne semble plus être prometteur ou susceptible d'avoir un impact sur l'égalité entre les genres. **Demandez : Les mesures, les analyses et les données reflètent-elles de manière efficace et créative l'impact de l'innovation sur l'égalité entre les genres?**

iv. Promouvoir la diversité à l'égard du leadership des femmes et des agents de changement :

Reconnaître que les femmes sont sous-représentées en tant que leaders, innovatrices et entrepreneures en raison de facteurs structurels (p. ex. préjugés conscients et inconscients dans les organismes de tous les secteurs, dans l'éducation et les industries des STIM,¹¹ le financement, le recrutement, la promotion et l'évaluation). Reconnaître le potentiel transformateur des femmes dirigeantes et des agents de changement créatifs - en particulier ceux des groupes marginalisés - pour répondre aux besoins des femmes et des filles en vue d'obtenir des résultats durables qui peuvent être mis à l'échelle, adaptés ou reproduits ailleurs. Promouvoir le leadership et la participation des femmes dans l'ensemble de la culture de l'innovation - dans les initiatives qui les concernent et celles qui n'adressent pas directement à elles - pour obtenir et maintenir un impact significatif. **Demandez : L'investissement fait-**

⁸ Pour des conseils pratiques sur la manière d'améliorer le fonctionnement de l'innovation et de la technologie pour les femmes dans toutes les industries du secteur privé, voir aussi les [Principes d'innovation non sexistes d'ONU Femmes](#).

⁹ Les pays du G7 comprennent le Canada, la France, l'Allemagne, l'Italie, le Japon, le Royaume-Uni et les États-Unis.

¹⁰ Ces principes sont basés sur les six « Principes pour faciliter l'innovation dans le développement international », précédemment produit par AIDI lors de son « Appel à l'innovation » en 2015.

¹¹ STIM : Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques.

« Dans une étude de Yale, les scientifiques ont reçu deux versions du même CV pour une offre d'emploi, identiques sauf pour le prénom du candidat. Les résultats ont montré que le candidat masculin a été jugé plus talentueux, plus expérimenté et a été sélectionné plus souvent pour le poste, et à un salaire plus élevé »¹²

— « S'attaquer aux préjugés inconscients »,
McKinsey Quarterly

Il progresser les femmes et les filles en tant que leaders et agents de changement créatifs en vue d'obtenir des résultats durables et qui peuvent être reproduits à plus grande échelle ?

v. S'attaquer aux obstacles qui entravent l'égalité entre les genres et tirer parti des écosystèmes pour trouver des solutions qui peuvent être mises à l'échelle :

Tenir compte des implications sexospécifiques ou de la dynamique plus large qui peut limiter l'échelle ou l'impact dans un écosystème. Acquérir une compréhension des obstacles ou des opportunités liés au genre au début du processus de mise à l'échelle et utiliser votre influence pour plaider en faveur d'un changement institutionnel et inaugurer une culture de l'innovation sensible au genre et sensible au genre. Reconnaître que les innovations touchent les gens différemment et qu'une approche de l'innovation qui néglige les sexospécificités ne permettra pas à tous de profiter également des impacts et limitera les possibilités de mise à l'échelle des innovations nécessaires au changement transformateur. **Demandez : Quels sont les points dans ce processus d'innovation ou cet écosystème où des obstacles à l'égalité entre les genres pourraient être atténués?**

vi. Faciliter la collaboration et la création conjointe entre les secteurs afin de tirer parti d'un ensemble diversifié d'intervenants pour faire progresser l'égalité entre les genres :

Veiller à ce qu'un ensemble diversifié d'intervenants soit engagé dans un processus de création conjointe, afin de mettre à jour une gamme de préjugés inconscients et des informations qui pourraient façonner de façon imprévue des solutions novatrices. Coordonner l'application des innovations scientifiques, techniques, sociales et commerciales qui pourraient transformer les résultats en matière d'égalité entre les genres avec des partenaires de tous les secteurs et industries de développement. Tirer parti des ressources intellectuelles, financières et sociales de tous

pour répondre au besoin urgent d'égalité entre les genres dans le développement durable et faciliter les innovations sensibles au genre et prêtes pour une mise à l'échelle. Diffuser largement les résultats, bons et mauvais, pour accélérer l'apprentissage.

Demandez : Faisons-nous participer un ensemble inclusif d'intervenants promoteurs dans le processus de création conjointe ?

vii. Se pencher sur les liens entre les enjeux de pouvoir, de politique, et de genre:

Reconnaître les différences d'une expérience humaine à l'autre, en tenant compte de la marginalisation fondée sur l'identité sexuelle, l'âge, la classe, la capacité, la religion, l'origine ethnique, l'état matrimonial et l'orientation sexuelle. Reconnaître l'iniquité des structures de pouvoir existantes, les normes sociales et des préjugés inconscients qui touchent différemment l'accès des femmes et des filles, des hommes et des garçons aux ressources et le contrôle de celles-ci, ainsi que leur prise de décisions. Travailler à comprendre l'environnement - ainsi que vos préjugés personnels - et s'engager à soutenir les leviers et les agents de changement, à remettre en question les relations de pouvoir inégales, la discrimination sexuelle systémique et les normes et pratiques néfastes. Impliquer les hommes et les garçons en tant que champions des progrès en matière d'égalité entre les genres. **Demandez : Comment puis-je mieux aider les innovateurs à aborder la question de l'égalité entre les genres au-delà de la seule ventilation binaire des genres, y compris à l'égard des relations de pouvoir plus générales?**

« En matière du genre, les interventions peuvent passer de l'omission à l'indifférence, puis à une attitude transformatrice en matière d'égalité. Nous nous efforçons pour que les interventions aillent au-delà de la neutralité et deviennent des vecteurs de transformation en matière d'égalité entre les genres ».

— Spécialiste de l'égalité entre les genres

Ressources en matière d'égalité entre les genres et d'innovation dans la pratique

Les praticiens du développement engagés au sein du groupe de travail sur l'égalité entre les genres et l'innovation de l'AIDI s'efforcent d'établir un lien entre l'égalité entre les genres et l'innovation qui aille au-delà des approches transversales traditionnelles ou d'intégration de l'égalité entre les genres dans le développement.

Ce lien est abordé sous deux angles : i) intégrer l'innovation dans les programmes d'égalité des genres; et ii) intégrer l'égalité des genres dans les processus d'innovation, en particulier à travers les six étapes vers l'application à grande échelle de l'innovation, lesquelles ont été définies par l'AIDI en 2017.¹³ Bien que l'accent soit davantage mis sur « l'égalité entre les genres dans l'innovation », cela n'implique pas que la mise à l'échelle soit la seule mesure du succès de l'innovation, et cela ne diminue pas non plus la valeur de l'innovation dans les initiatives conçues localement (qui peuvent être mises à l'échelle si elles réussissent). Il reconnaît plutôt que la mise à l'échelle d'innovations qui font progresser l'égalité entre les genres offre les plus grandes possibilités de réaliser les changements transformationnels nécessaires pour atteindre les ODD.

L'utilisation des six étapes vers la mise à l'échelle comme référence permet de décrire les obstacles liés au genre qui peuvent limiter l'utilisation ou l'adoption à grande échelle d'une innovation. Ces obstacles se répartissent en trois catégories : a) les obstacles à l'égalité entre les genres; b) les aspects liés à la conception ; et c) la gestion de l'innovation. Cette section présente l'idée de la façon dont on pourrait utiliser une « lentille d'innovation sexospécifique » pour mieux comprendre la dynamique plus vaste qui limite la mise à l'échelle ou l'impact dans un écosystème.

Que signifie intégrer l'égalité entre les genres et l'innovation?

L'intégration transversale des questions liées au genre est une stratégie couramment utilisée pour intégrer intentionnellement les perspectives de genre dans les différentes composantes d'un programme de développement. Dans cette section, nous examinons plus particulièrement comment une solide approche d'intégration d'une perspective de genre pourrait être appliquée à la méthodologie de l'innovation, dans le but de rapprocher l'expertise des spécialistes des questions liées au genre et des spécialistes en innovation.

Pour les spécialistes des questions liées au genre et en innovation de l'AIDI, aborder l'égalité entre les genres et l'innovation de manière plus holistique commence par considérer les femmes et les filles non seulement comme des bénéficiaires, mais, plus important encore, comme des agents de changement créatifs. Ensuite, il s'agit de reconnaître le rôle essentiel que jouent les hommes et les garçons, en tant que bénéficiaires, partenaires, participants et défenseurs de l'égalité entre les genres. Cette section reconnaît également que la promotion de l'égalité entre les genres et le renforcement de l'autonomie des femmes conduit à une redistribution potentielle du pouvoir réel ou perçu. À ce titre, les actions entreprises ou les idées mises de l'avant peuvent se heurter à l'opposition de divers acteurs d'un système. En outre, les donateurs et les investisseurs qui se sont engagés à promouvoir l'égalité entre les genres soutiennent les entreprises dirigées par des femmes¹⁴ et les entreprises qui favorisent l'égalité entre les genres et la diversité sur le lieu de travail. Parfois, ils vont plus loin en investissant dans de nouvelles entreprises sociales, de nouveaux modèles commerciaux, produits et services qui contribuent à l'égalité entre les genres sur les marchés développés et en développement. De plus en plus d'acteurs - des donateurs aux innovateurs en passant par

¹² Victoria L. Brescoli et al, « Science faculty's subtle gender biases favor male students », PNAS, vol. 109, numéro 41, 9 octobre 2002, pnas.org, et McKinsey Quarterly, « Addressing Unconscious Bias », février 2015.

¹³ Voir « Insights on Scaling Innovation », IDIA Insights, juin 2017.

¹⁴ Qui ont généralement moins accès aux capitaux, aux finances et aux marchés.

les dirigeants de la société civile - s'intéressent aux nouveaux processus et pratiques (par exemple, le commerce équitable, la certification ou l'investissement dans une perspective sexospécifique),¹⁵ aux nouvelles institutions (par exemple, les entreprises sociales) et aux nouvelles règles et réglementations (par exemple, les lois en matière d'égalité entre les genres) qui offrent également un environnement plus favorable à l'égalité entre les genres.¹⁶

Il reste encore beaucoup à faire. Les obstacles à l'égalité sont profondément enracinés. Une compréhension claire des processus de renforcement de l'autonomie et des pouvoirs des femmes et des filles est nécessaire pour mieux élaborer des solutions tenant compte des sexospécificités. La Fondation Bill et Melinda Gates définit le renforcement des pouvoirs des femmes comme suit :

QU'EST-CE QUE LE RENFORCEMENT DES POUVOIRS DES FEMMES ET LES FILLES? Ce concept implique les éléments suivants : **i) Le libre arbitre ou la capacité pour les femmes et les filles de prendre des mesures ciblées et de poursuivre des objectifs, sans menace de violence ni représailles;** **ii) Les ressources, ou le capital tangible et intangible et les sources de pouvoir que les femmes et les filles ont, possèdent ou utilisent individuellement ou collectivement dans l'exercice du pouvoir;** **et iii) Les structures institutionnelles ou arrangements sociaux, notamment les règles et pratiques formelles et informelles qui déterminent et influencent la capacité des femmes et des filles à exprimer un rôle d'agent et à exercer un contrôle sur les ressources, notamment dans le cadre de la famille, de la communauté, du marché, de l'État.**

L'élaboration de solutions, de processus ou de politiques sexospécifiques au renforcement de l'autonomie et des pouvoirs des femmes et des filles nécessitera d'étudier les questions

« L'innovation a besoin d'idées diverses - et les idées viennent des gens. La diversité est un facteur clé de succès pour rendre l'innovation efficace et inclusive ».

— Membre de l'AIDI

du libre arbitre, d'accès aux ressources et de structures institutionnelles. Elle exigera un environnement qui tienne compte de la voix et des idées des femmes et qui appuie le développement et le déploiement de nouvelles idées, que ce soit au sein des organismes, des collectivités ou des marchés. Il peut également s'agir de perturber ou de déconstruire les structures institutionnelles ou les conventions sociales - ou même les approches traditionnelles d'intégration de la dimension de genre elles-mêmes¹⁸ - au sein desquelles l'innovation est déployée, notamment les hiérarchies, les structures de pouvoir, les pratiques ou les politiques existantes qui limitent le succès de l'innovation.

Le processus de mise à l'échelle d'une innovation peut introduire de nouveaux obstacles liés au genre. Une innovation fructueuse dans un contexte donné peut se heurter à de nouveaux obstacles liés au genre au moment d'être déployée à une plus grande échelle. Par exemple, de nos jours, de nombreuses innovations ciblent les voies commerciales de la mise à l'échelle, et des efforts supplémentaires sont nécessaires pour s'attaquer aux divers obstacles qui entravent la participation équitable des femmes au secteur privé dans de nombreux pays, et de nouvelles façons d'envisager la finance comme une voie de changement équitable pour tous les genres sont nécessaires. Ces efforts peuvent inclure de veiller à ce que les femmes se sentent libres et capables de diriger ou de prendre des décisions au sujet des ressources au sein des institutions et d'éliminer les obstacles à l'accès à ces ressources et à leur contrôle. Les femmes et les filles sont systématiquement exclues des postes de direction et de prise de décision dans les STIM et dans d'autres secteurs de croissance de l'industrie, tant dans le milieu universitaire que dans le secteur privé. En outre, il existe des préjugés sexistes dans les prêts et le financement de capital-risque, les processus standard

¹⁵ Voir Criterion Institute à l'adresse <https://criterioninstitute.org/explore/gender-lens-investing-resources>.

¹⁶ Pour plus de détails, voir « Unequal Nation: The case for social innovation to work for a gender equal future », Young Foundation, juillet 2015.

¹⁷ Voir le rapport complet de la Fondation Bill et Melinda Gates : [A Conceptual Model of Women and Girls' Empowerment](#).

¹⁸ Par exemple, les processus d'intégration de la dimension de genre dans une organisation peuvent nécessiter l'intervention d'un expert en égalité entre les genres, alors que le travail avec une organisation de la société civile locale peut constituer une innovation importante permettant de révéler des enjeux spécifiques liés genres.

de recrutement, de promotion et d'évaluation et dans l'utilisation des sciences et des technologies numériques, il est dès lors difficile pour les femmes d'être équitablement concurrentielles dans l'économie de l'information. Pour ces raisons, les bailleurs de fonds et les praticiens devraient reconnaître que la mise à l'échelle peut être plus lente lorsque l'égalité entre les genres est prise en considération, mais qu'elle peut conduire à de meilleurs résultats globaux de développement.

La mise à l'échelle des innovations sensibles au genre peut nécessiter des changements plus profonds ou des changements systémiques pour surmonter ces obstacles et permettre de plus grands changements transformateurs. Il peut s'agir de comprendre la dynamique des systèmes locaux et nationaux en jeu dans le cadre de l'égalité de genres et d'identifier les causes profondes des préjugés pour permettre à des solutions innovantes de s'implanter et de réussir, lorsque mises à l'échelle. Il s'agira de concevoir des solutions, des pratiques et des règlements pour éliminer ces obstacles. Les bailleurs de fonds et les entreprises sociales qui cherchent le changement au-delà d'une simple incidence au niveau de l'unité ou de l'organisme en vue d'en atteindre une au niveau du système à une échelle suffisante pour relever les défis les plus complexes de la société qualifient cet impact d'« effet transformateur ».

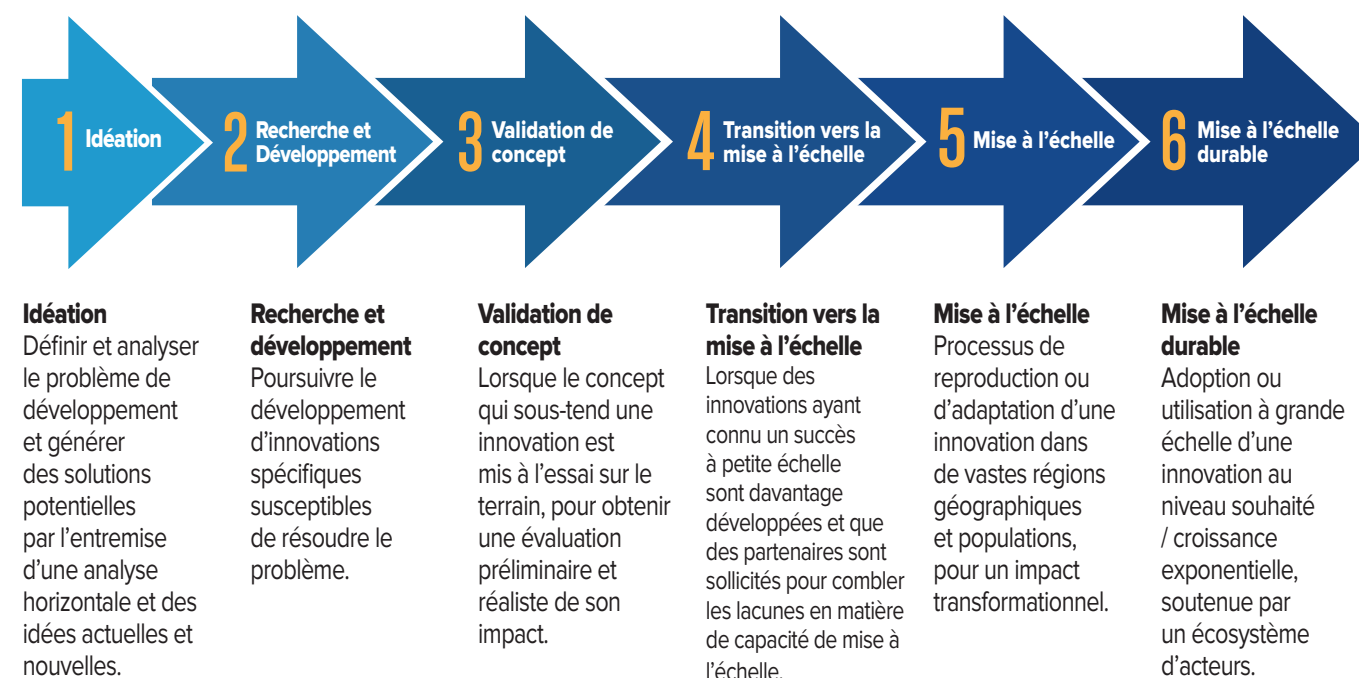
« Quand nous avons introduit une technologie agricole innovante, nous ne nous attendions pas à ce que les hommes reprennent cette microentreprise. Nous avons négligé d'examiner les résultats en matière d'égalité entre les genres dès le début ».

— Membre de l'AIDI

L'utilisation d'une perspective sexospécifique à l'innovation implique d'intégrer intentionnellement des considérations sexospécifiques dans les processus actuellement utilisés pour trouver, concevoir, mettre en œuvre et évaluer les innovations, et de reconnaître les autres facteurs influents qui peuvent intervenir au sein du plus grand écosystème de l'innovation. Repenser à l'innovation individuelle dans le contexte de son écosystème plus large est essentiel, car un large éventail d'appuis (y compris techniques, financiers et politiques) est généralement nécessaire de la part des entités locales, nationales et parfois internationales pour mener à bien une innovation tout au long des six étapes vers la mise à l'échelle identifiées par l'AIDI (voir Figure 1 ci-dessous).

Figure 1: Les six étapes de la mise à l'échelle identifiées par l'AIDI

(Source: Insights on Scaling Innovation, IDIA 2017)



Pour comprendre et surmonter les obstacles liés au genre qui limitent l'utilisation d'une innovation ou sa mise à l'échelle, on pourrait les classer en trois catégories comme suit :

a) Obstacles à l'égalité entre les genres : Aspects sexospécifiques qui peuvent rendre plus difficile l'utilisation d'une innovation.

Il peut s'agir de comprendre l'écosystème local qui peut entraver la mise en œuvre de solutions novatrices. Par exemple, les femmes et les filles peuvent se heurter à des obstacles en raison des normes culturelles, de l'alphabétisation, de la propriété technologique ou de l'accès aux ressources. S'attaquer aux « obstacles » (qui sont aussi intrinsèquement liés aux questions de capacité) dans les premières étapes de la mise à l'échelle implique de cibler les problèmes qui nuisent à l'égalité entre les genres et d'effectuer des essais pour cerner les obstacles qui limitent l'accès à des solutions novatrices. Aux étapes ultérieures de la mise à l'échelle, les considérations liées au genre peuvent impliquer de déterminer s'il existe des obstacles juridiques, financiers ou systémiques qui peuvent limiter l'adoption à grande échelle de l'innovation. Le manque de données sur les femmes et les filles constitue également un obstacle dans l'ensemble des étapes (et est pertinent pour la conception et la gestion de l'innovation), car sans données, il est difficile de cerner les problèmes de développement et de créer des innovations sexospécifiques.

b) Conception : La façon dont l'innovation est élaborée.

Il peut s'agir d'être centré sur l'utilisateur, inclusif, local, sensible aux observations comportementales et de s'efforcer de comprendre les moteurs des comportements avant de concevoir des interventions, ainsi que le contenu, les cas d'utilisation, les caractéristiques et les aspects de l'innovation elle-même pour s'assurer que l'innovation répond également aux besoins d'un groupe diversifié de femmes et d'hommes. Les femmes et les filles devraient jouer un rôle déterminant dans la conception, la mise à l'essai, l'apprentissage et l'adoption de solutions novatrices. Par exemple, les considérations sexospécifiques au début du processus de conception pourraient impliquer la réalisation d'une analyse sexospécifique ou d'un processus de conception axée sur la personne pour assurer des retombées positives sur les femmes et les filles. Les étapes ultérieures de la mise à l'échelle peuvent comprendre la mise à l'essai d'une innovation sur le terrain dans d'autres lieux géographiques ou auprès d'autres populations et à recueillir les données nécessaires (en restructurant les méthodes quantitatives/qualitatives si nécessaire) pour garantir des résultats équitables pour les deux genres. À toutes les étapes, des paramètres devraient être définis pour saisir les données qualitatives et quantitatives appropriées afin de mesurer l'impact.

c) Gestion de l'innovation : Les méthodes de recherche, de financement et d'évaluation des innovations.

Par exemple, lors des premières étapes, on peut se demander si les femmes participent de manière équitable à la détermination des problèmes/solutions ou en tant qu'entrepreneures. Aux étapes ultérieures, on peut se demander si les femmes font partie des équipes de direction qui financent l'innovation ou qui prennent des décisions relatives aux produits.

Pour s'attaquer à ces problèmes, il peut être nécessaire d'examiner le type de systèmes et de culture organisationnels nécessaires pour encourager l'égalité entre les genres et l'innovation au sein de son propre organisme ou avec ses partenaires. Comprendre les capacités locales des partenaires/intervenants pour innover et aborder la question de l'égalité entre les genres - si les compétences et les budgets sont limités, rechercher les pratiques exemplaires pour amener l'innovation aux experts en égalité entre les genres, et vice versa. Envisager, par exemple, la mise en place de mesures incitatives qui encouragent à la fois l'innovation et la contribution à l'égalité entre les genres et au renforcement de l'autonomie des femmes, favoriser l'innovation, la création conjointe et à la mise à l'échelle commune d'équipes axées sur l'égalité entre les genres et d'équipes de programme plutôt que le travail avec une structure traditionnelle, ou l'établissement d'un budget pour la mise à l'essai des innovations favorisant l'égalité entre les genres.

Les enjeux liés aux processus peuvent aussi faire référence à l'organisation de concours d'innovations ou au lancement de défis pour trouver des innovations, au cours desquels l'on pourrait envisager de mettre de l'avant l'égalité des genres dans le processus de demande. Il peut s'agir d'organiser des concours-défis pour encourager la prise en compte des sexospécificités, en particulier dans les domaines où les manques sont largement reconnus, notamment dans les domaines de l'énergie, des infrastructures, de l'eau et de l'assainissement. Faire connaître les défis qui soulignent l'importance des questions d'égalité entre les genres sera également un moyen d'exercer une influence plus large sur ce domaine. Ou encore, il peut s'agir d'éliminer les obstacles dans le cadre de concours afin d'encourager une participation diversifiée et équitable de tous les genres et d'élargir l'accès au financement, au mentorat et à l'aide à l'incubation. Enfin, il peut s'agir de mettre au point des « marqueurs et des systèmes de codification bien conçus en matière d'égalité entre les genres », ce qui, comme l'ont montré les recherches, « renforce l'engagement institutionnel durable et significatif en faveur de l'intégration des questions liées au genre ».¹⁹

Tout au long des différentes étapes du processus de mise à l'échelle, les donateurs, les agents et les innovateurs voudront peut-être réfléchir à l'égalité entre les genres par rapport à ces trois catégories, en notant que les barrières ou les obstacles vont évoluer dans le processus de mise à l'échelle.

Un outil pour faire le pont entre l'égalité entre les genres et l'innovation

S'appuyant sur les six étapes vers la mise à l'échelle d'une innovation, l'**outil pour faire le pont entre l'égalité entre les genres et l'innovation** (pages 10 et 11 du présent document) fournit des orientations et d'importantes questions ayant trait au genre et à prendre en compte à chaque étape. L'outil décrit « à quoi pourrait ressembler le succès » du point de vue de l'égalité entre les genres à chaque étape afin que les utilisateurs de l'outil aient une idée de ce à quoi ils devraient aspirer. L'outil vise à servir de catalyseur utile pour encourager les utilisateurs à adopter des approches à la fois sexospécifiques et innovantes.

Compte tenu des nombreux défis et possibilités associés à la réduction de l'écart en matière d'égalité entre les genres et d'innovation, ainsi que des circonstances et des capacités uniques des diverses personnes et des divers organismes, les utilisateurs de l'outil sont invités à considérer le présent document comme une ressource directrice plutôt que prescriptive. Les utilisateurs intéressés à en apprendre davantage sur l'égalité entre les genres et l'innovation sont invités à explorer la sélection des ressources incluses pour d'autres conseils dans **l'annexe : Ressources en matière d'égalité entre les genres et d'innovation**.

Cet outil peut également être utilisé dans des ateliers, où les utilisateurs analysent une innovation qui leur est familière (par exemple, la budgétisation sexospécifique) et réfléchissent aux questions de déclenchement à chaque étape du processus de mise à l'échelle en abordant les obstacles connus ou potentiels. Dans la **figure 2**, nous avons inclus plusieurs exemples simples pour illustrer l'application d'une perspective sexospécifique dans le processus de mise à l'échelle. L'exemple apporté par LegWorks souligne à quel point il peut être problématique d'ignorer la question de l'égalité entre les genres dans le processus de

conception et comment cela peut limiter les progrès vers la réalisation de la mission d'une organisation; il met en outre en évidence le rôle qu'un bailleur de fonds peut jouer dans la gestion de l'innovation afin d'encourager des résultats tenant compte des sexospécificités. Le Flexible Response Fund de la Fondation Aga Khan illustre la mise en œuvre de solutions locales visant à lever une série d'obstacles à l'égalité entre les genres liés à l'éducation.

Les questions et les obstacles liés au genre seront plus complexes que les exemples présentés, mais ils soulignent l'importance d'utiliser une perspective sexospécifique étant donné qu'une approche ne tenant pas compte des sexospécificités peut exacerber les inégalités entre les genres ou limiter le succès ou la durabilité d'une innovation. Dans l'ensemble, les membres de l'AIDI ont constaté que l'application d'une perspective ou d'une stratégie sexospécifique peut servir d'outil novateur en soi. De façon plus générale, le processus d'innovation peut mener à une plus grande efficacité (par exemple, la rentabilité) à un impact accru ou à une réalisation accélérée ou améliorée des résultats de développement. Pour plus d'histoires sur l'innovation, consultez le site : www.idiainnovation.org.

L'AIDI invite tous les lecteurs à lui faire part de leurs commentaires constructifs sur l'outil, y compris des exemples de la façon dont vous l'avez appliqué dans la pratique et qui pourraient être utiles pour orienter les approches en matière d'innovation et d'égalité entre les genres. Si vous ou votre institution avez des idées ou des études de cas qui pourraient contribuer à ces conversations, nous vous encourageons à envisager de participer activement à façonner l'orientation de ce travail passionnant et crucial. Ensemble, nous pouvons atteindre l'objectif de développement durable des Nations Unies en matière d'égalité entre les genres.

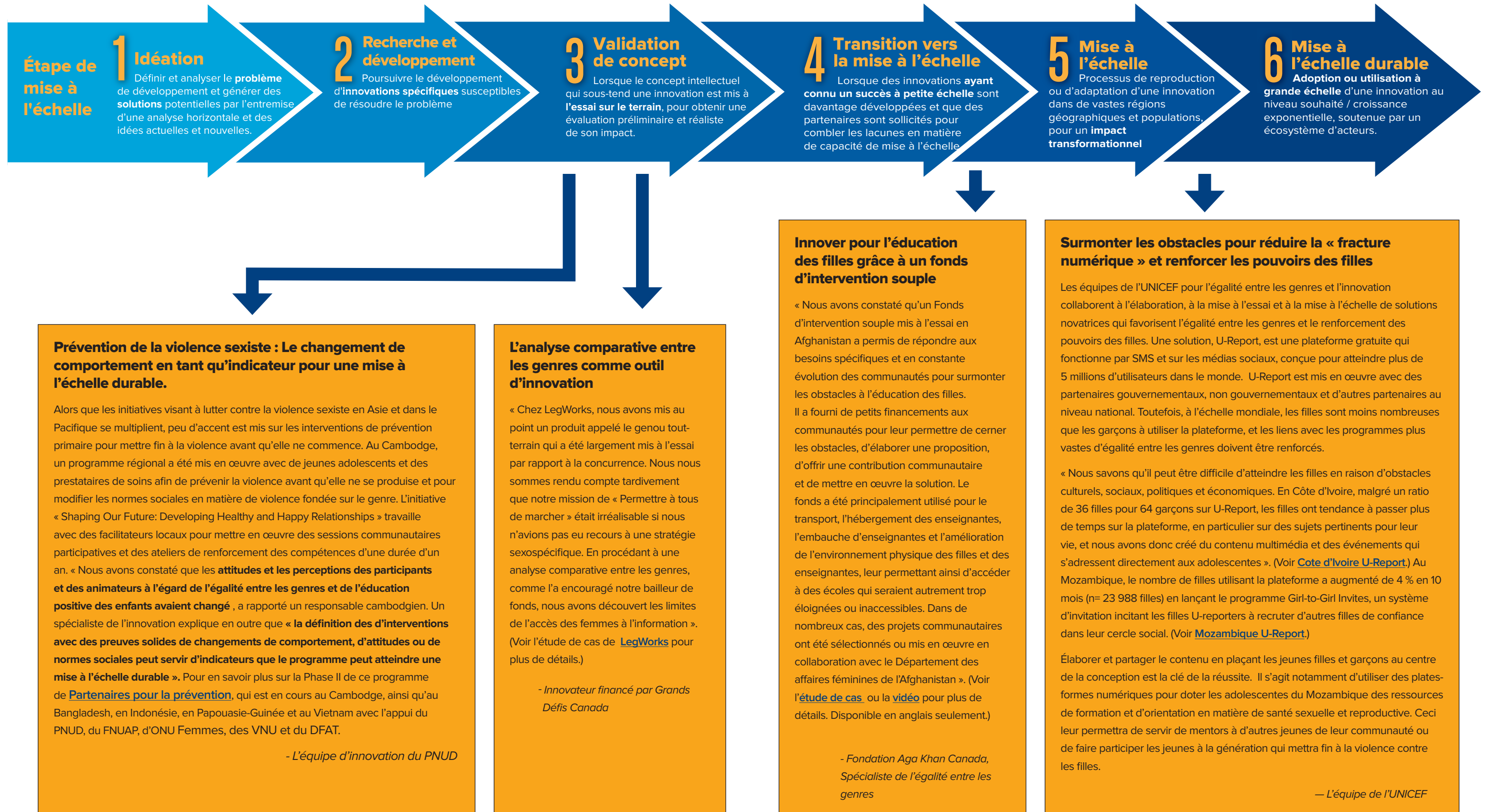
²⁰ La budgétisation sexospécifique est une innovation juridique ou réglementaire qui a été mise en œuvre avec succès au niveau local jusqu'au niveau national. Il s'agit d'utiliser les politiques fiscales pour promouvoir l'égalité entre les genres, d'analyser les différents impacts d'un budget sur les hommes et les femmes et d'allouer les fonds en conséquence, de fixer des objectifs - tels que l'égalité de scolarisation des filles ou dans la fonction publique - et d'orienter les fonds en conséquence. Parmi les pays de l'OCDE, 14 sur 35 ont adopté une forme ou une autre de budgétisation sexospécifique. En Inde et au Rwanda, la budgétisation sexospécifique a permis d'accroître la fréquentation scolaire des filles. En Corée du Sud, elle a permis de financer des programmes qui s'attaquent au rôle des femmes dans la prise en charge de la famille, facilitant ainsi leur intégration sur le marché du travail.

²¹ *Communiquez avec Felicia Khan, Secrétaire du Groupe de travail sur l'égalité entre les genres et l'innovation de l'IDIA pour tous commentaires, études de cas ou ressources à l'adresse fkhan@4d.org.*

¹⁹ FBMG et Iris Group, "[Gender Equality Rating Systems](#)", mai 2017.

Figure 2: Exemples d'application d'une perspective sexospécifique dans la mise à l'échelle

(Source: Insights on Scaling Innovation, IDIA 2017)



Ressources en matière d'égalité entre les genres et d'innovation

Les ressources suivantes sont regroupées autour des obstacles liés au genre, du processus de mise à l'échelle ou des mécanismes de mesures. Bon nombre de ces ressources touchent à plusieurs catégories. (Consultez www.idiainnovation.org pour accéder à des liens ou des URL.)

Outils en matière d'égalité entre les genres

- **Politique d'aide internationale féministe du Canada** : Outils à l'appui de l'égalité entre les genres et au renforcement des pouvoirs des femmes et des filles (2017).
- **Why troublemakers should work together: Ten thoughts on innovation and gender equality** : Blogue du PNUD (2014).
- **A Conceptual Model of Women and Girls' Empowerment** : Cette publication de la Fondation Bill et Melinda Gates explique l'autonomisation des femmes et des filles afin de mieux fixer des objectifs stratégiques, de faire des investissements avec des partenaires et de mesurer les progrès. (2018)
- **SIDA Gender Toolbox** : Il fournit des connaissances, des outils et de l'inspiration sur la façon d'opérationnaliser l'égalité entre les genres.
- **Compilation d'outils et de ressources sur l'égalité entre les genres** : La Fondation Bill et Melinda Gates résume les outils sexospécifiques utilisés par les banques multilatérales, les organisations multilatérales et bilatérales, ainsi que les organisations non gouvernementales, dont beaucoup ont une orientation axée sur les programmes. (2018)
- **What has gender equality got to do with social innovation?** : Élaboré par la Young Foundation. (2015)
- **Plan d'action 2018-2021 pour l'égalité entre les genres de l'UNICEF** : Ce plan précise comment l'UNICEF va promouvoir l'égalité entre les genres dans l'ensemble de ses activités aux niveaux mondial, régional et national, en accord avec l'UNICEF. Plan stratégique.

Conception pour l'égalité entre les genres

- **GCC Gender Training Modules for Innovators** : Un ensemble de modules permettant aux innovateurs de mieux prendre en considération l'égalité entre les genres dans leurs innovations. (2018)
- **Laboratoire d'innovation de la Banque mondiale pour l'égalité entre les genres** : Se concentre sur les évaluations d'impact pour combler l'écart entre les genres en Afrique subsaharienne.
- **Mapping the Innovation Terrain for Gender Equality** : Ce document de Stanford Social Innovation Review décrit comment mieux exploiter les idées et les méthodes d'innovation sociale pour faire progresser l'égalité entre les genres, et vice versa.
- **SIDA's Gender Analysis Tool** : Utilisé dans la conception d'une innovation ou d'une initiative, une analyse comparative entre les genres est recommandée avant le début de la conception pour comprendre le contexte et les résultats attendus. (2015)
- **How to Conduct a Gender Analysis, PNUD** : Explique comment et pourquoi effectuer une analyse comparative entre les genres dans les projets. (2016)
- **IDEO The Human-Centered Design Toolkit** : Cette boîte à outils explique pourquoi la conception centrée sur la personne est importante.
- **Why Human-Centered Design Matters** : Article par Dave Thomsen dans Wired. (2014)
- **Collaborating, Learning and Adapting (CLA) Toolkit** : Cette ressource de l'USAID fournit des approches pour améliorer l'apprentissage organisationnel et comment opérationnaliser la gestion adaptative tout au long du cycle du programme.
- **Trousse à outils d'ONU Femmes** : Fournit des conseils à l'ensemble de l'industrie sur la façon d'améliorer le fonctionnement de l'innovation et de la technologie pour les femmes. (2018)

Gestion de l'innovation

- **Innovation Resources** : L'AIDI recommande ces ressources supplémentaires, qui sont élaborées par les organisations membres de l'AIDI ou d'autres membres de la communauté de l'innovation.
- **Moon Shots & Puddle Jumps - L'innovation pour les objectifs de développement durable - PNUD** : Le voyage de l'innovation du PNUD, avec des concepts, des études de cas et des initiatives qui ont testé ou élargi de nouvelles façons d'éradiquer la pauvreté, de protéger la planète, de prévenir les conflits et de promouvoir l'égalité entre les genres. (2018)
- **Spark, Scale & Sustain Innovation for the SDGs - PNUD** : L'approche du PNUD en matière d'innovation avec plus de 40 études de cas. (2017)
- **Innovation for International Development - NESTA** : Conseils de praticiens de premier plan sur le financement, l'organisation et la mise à l'échelle. (2016)
- **Gender Equality Rating Systems** : Ce document de la FBMG et du Iris Group passe en revue les systèmes de notation de l'égalité entre les genres ainsi que les pratiques et les critères utilisés par les donateurs et les ONG internationales, qui peuvent être utiles aux organisations qui établissent des systèmes de notation.

Mise à l'échelle de l'innovation

- **IDIA Insights on Scaling Innovation** : Ce guide décrit les six étapes de la mise à l'échelle de l'innovation et décrit les bonnes pratiques et les facteurs d'influence qui accéléreront ou entraveront le processus. (2017)

- Guides de l'USAID sur l'égalité entre les genres pour faciliter la mise à l'échelle des innovations : [USAID Gender Guide – Product Development](#); [USAID Gender Guide – Marketing](#); [USAID HR Gender Guide](#) : Intégrer l'égalité entre les genres au sein des organismes pour mieux atteindre les femmes sur le marché mondial de la consommation; et [USAID Gender Guide- Financial Products](#) : Pourquoi il est logique de faciliter l'accès des femmes au financement et comment y parvenir.
- **Foresight as a Strategic Long-Term Planning Tool for Developing Countries** : Un document du PNUD destiné à aider les décideurs des pays en développement à encourager l'innovation et l'évaluation pour façonner les programmes nationaux de prospective. (2014)

Suivi, évaluation et apprentissage

- **IDIA Insights on Measuring the Impact of Scaling Innovation** : Met en évidence les principaux défis pour les bailleurs de fonds dans le cadre de l'évaluation de l'impact de l'innovation, et présente les principaux domaines d'impact et indicateurs dans le but d'aider à préciser les approches des bailleurs de fonds. (2017)
- **Intégrer les droits de la personne et l'égalité entre les genres aux évaluations – GNUE** : Ce manuel souligne la nécessité d'une évaluation centrée sur les personnes et sert d'outil pour intégrer les droits de l'homme et l'égalité entre les genres dans la pratique de l'évaluation.
- **Data2x** : Fournit des ressources et des renseignements généraux sur les raisons pour lesquelles les données sur l'égalité entre les genres sont essentielles.
- **USAID Gender Guide – M&E** : Intégrer le genre dans les mesures de suivi et d'évaluation.

Glossaire des principaux termes et concepts

Les praticiens du développement disposent de nombreux cadres et concepts concernant l'égalité entre les genres et l'innovation. Nous résumons quelques concepts clés pour promouvoir la compréhension et l'entente mutuelles plutôt que de tracer ou de renforcer les barrières terminologiques entre l'égalité entre les genres et les espaces d'innovation.

Concepts d'innovation

L'Alliance pour l'innovation et le développement international (AIDI) a défini les concepts suivants : Pour plus de renseignements et de publications, consultez le [site Web de l'AIDI](http://www.idiainnovation.org) (www.idiainnovation.org).

- Les **écosystèmes de l'innovation** comprennent : des politiques et des réglementations habilitantes; l'accessibilité du financement; un capital humain informé; des marchés favorables; des infrastructures d'énergie, de transport et de communication; une culture favorable à l'innovation et à l'esprit d'entreprise; et des actifs en réseau, qui ensemble soutiennent des relations productives entre différents acteurs et autres composantes de l'écosystème. [IDIA Insight Guide à paraître].
- **Six étapes vers la mise à l'échelle** : Voir le guide [Insights on Scaling Innovation](#), de l'AIDI, ou la Figure 1, page 19 pour un aperçu.

Concepts liés au genre

- **Le renforcement des pouvoirs des femmes et des filles** est essentielle à la réalisation de l'égalité entre les genres. Le renforcement des pouvoirs se définit comme l'élargissement des choix et le renforcement de la voix par la transformation des relations de pouvoir, de sorte que les femmes et les filles aient plus de contrôle sur leur vie et leur avenir. La Fondation Bill et Melinda Gates a mis au point un modèle conceptuel de renforcement des pouvoirs qui relie le libre arbitre des

femmes et des filles aux ressources et aux institutions, ce qui peut être utile pour élaborer une stratégie sexospécifique visant à éclairer le changement systémique ou comme cadre organisationnel pour mesurer le renforcement des pouvoirs en tant que moyen d'assurer l'égalité entre les genres. [Voir FBMG [A Conceptual Model of Women and Girls' Empowerment](#), et également [SIDA Gender Toolbox](#)]

- **L'analyse comparative entre les genres**, aussi appelée analyse différenciée selon les genres, consiste à comprendre les différences entre les femmes, les hommes, les filles et les garçons en ce qui concerne la répartition relative des ressources, des possibilités, des contraintes et du pouvoir dans un contexte donné. L'analyse comparative entre les genres nous permet d'élaborer des réponses mieux adaptées pour remédier aux inégalités entre les genres et répondre aux besoins des différents groupes de population. Avant de commencer la coopération ou la planification, il faut analyser la situation de l'égalité entre les genres dans un contexte donné et identifier les résultats attendus. [Extrait de [Gender Analysis - SIDA](#); voir également la formation en ligne du Canada [Analyse comparative entre les genres +](#)].
- **L'intégration des questions d'égalité entre les genres** est le processus d'évaluation des répercussions sur les femmes et les hommes de toute mesure prévue, notamment des lois, politiques ou programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie consistant à tenir compte des préoccupations à la fois des hommes et des femmes lors de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans les domaines politique, économique et sociale, de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les genres. [ONU Définition de l'ECOSOC de 1997, voir : [SIDA Gender Mainstreaming Toolkit](#)]

- Les **préjugés sexistes** sont définis comme « des actions ou des pensées qui touchent une personne ou un groupe de personnes en fonction de leur sexe perçu ». ²⁷ Elle peut conduire à un traitement inégal et/ou injuste, comme la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail ou les stéréotypes sexistes dans les médias, et à un accès inégal et/ou injuste aux ressources, y compris le revenu, la nourriture, les soins de santé, la propriété foncière et l'éducation. Les préjugés sexistes peuvent être conscients ou inconscients, et ils peuvent se produire dans la sphère publique, comme dans les écoles, ainsi que dans la sphère privée, comme dans les ménages. [Définition de la FBMG]
- La **perspective sexospécifique** est définie comme « une perspective qui accorde une attention particulière à la manière dont les différences et les relations entre les genres sont pertinentes pour les investissements et les projets ». ²² L'utilisation d'une perspective sexospécifique pour observer et analyser les structures et les rôles du pouvoir dans un contexte spécifique peut fournir des indications importantes sur la question de savoir si un investissement ou un projet soutient ou aggrave les déséquilibres de pouvoir liés au genre. Comprendre un contexte d'un point de vue sexospécifique peut conduire à de meilleures interventions de développement en révélant les opportunités et en aidant à atténuer les risques. [Définition de la FBMG]

- **L'écart entre les genres** est défini comme « une disparité entre la condition ou la position des femmes et des hommes, des filles et des garçons dans la société, fondée sur des normes et des attentes fondées sur le sexe ». ²³ Les écarts entre les genres reflètent la répartition inégale des chances, des ressources ou des résultats et sont généralement révélés par l'analyse des données sur le genre qui illustrent l'ampleur des inégalités. [Définition de la FBMG]
- Les **résultats en matière d'égalité entre les genres** sont des changements mesurables qui visent explicitement à réduire l'inégalité entre les genres ou à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes, les garçons et les filles. Les résultats en matière d'égalité entre les genres contribuent à un ou à plusieurs objectifs d'AMC en matière d'égalité entre les genres : (i) renforcer la protection et la promotion des droits fondamentaux des femmes et des filles; (ii) accroître la participation des femmes et des filles à la prise de décisions sur un pied d'égalité, en particulier en matière de développement durable et de paix; et (iii) donner aux femmes et aux filles un accès plus équitable aux ressources nécessaires pour assurer leur égalité économique et sociale permanente et un contrôle sur celles-ci. [Définition d'AMC, voir [la politique d'aide internationale féministe du Canada](#)]

²¹ Inspiré de USAID Paraguay Gender Assessment, par A. Petrozziello, J. Menon, M. Greenberg, et S. Brucke, 2011.

²² Inspiré de Gender in Education Network in Asia: A Toolkit for Promoting Gender Equality in Education, UNESCO, 2006 ; par Gender Equality and Female Empowerment Policy, USAID, mars 2012 ; et par Gender and Extreme Poverty, USAID, septembre 2015.

²³ Inspiré de Gender Equality Policy and Tools, par l'Agence canadienne de développement international (ACDI), 2010; par Gender Equality Glossary and Thesaurus, Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, n.d.; et ABC of women workers' rights and gender equality, OIT, 2000, Genève : OIT.

L'Alliance pour l'innovation dans le développement international

Promouvoir et faire progresser l'innovation
pour contribuer au développement durable

Pour en savoir plus : www.idiainnovation.org

L'Alliance
pour l'innovation
dans le
développement
International (AIDI)



Empowered lives.
Resilient nations.