



## 20 ans d'intégration de la perspective de genre 1998 - 2018

« Je ne souhaite pas que  
les femmes aient du  
pouvoir sur les hommes,  
mais sur elles-mêmes »

*Mary Wollstonecraft*

# Introduction

Médecins du Monde est une association internationale de volontariat pour la défense et la promotion du droit à la santé pour tous. Née en 1980, c'est en 1990 qu'une délégation s'ouvre en Espagne.

Ses principaux objectifs sont les suivants : la défense et le renforcement des systèmes publics de santé ; la défense des principes inclus dans la Déclaration d'Alma-Ata et la Charte d'Ottawa -visant à la promotion d'un soin préventif et non exclusivement curatif tout en soulignant l'importance des conditions sociales en matière de santé ; la promotion du rôle et de l'indépendance indispensables de l'Organisation Mondiale de la Santé ; le suivi des engagements pris par les Etats en matière de droit à la santé, ainsi qu'un dialogue adéquat entre médecine traditionnelle et médecine occidentale<sup>1</sup>.

La façon de travailler de Médecins du Monde Espagne (ci-après MDM) est axée sur le *droit à la santé*. Sous cet angle d'approche, le rôle des ONG consiste à réduire la marge existante entre le cadre théorique des droits humains et la réalité du pays/de la zone concernée. C'est pourquoi nous privilégions un travail en lien avec différents acteurs : titulaires d'obligations (Etat), titulaires de droits (populations) et titulaires de responsabilités (notamment organisations de la société civile et organisations internationales).



Cette approche via une perspective de droit à la santé permet de se concentrer sur l'équité et la non-discrimination. Afin d'intégrer ces concepts dans nos projets, il nous semble essentiel d'inclure la perspective de genre dès la formulation même du projet puis dans chacune de nos interventions. Nous sommes en effet conscients qu'hommes et femmes ne partagent pas les mêmes conditions lorsqu'il s'agit d'avoir accès à la santé et de bénéficier d'un service de soin, en raison de diverses discriminations: les différents rôles tenus par chacun relèguent généralement les femmes à l'espace privé/domestique, limitant les occasions d'accéder à des ressources économiques, sociales, professionnelles, éducatives, etc.; la présence de femmes dans les espaces de pouvoir et de prises de décisions s'en trouve par conséquent réduite.

Notre travail se dirige ainsi vers la consolidation des capacités de l'Etat à garantir à la population l'accès au meilleur niveau de santé possible. Nous travaillons également à renforcer le processus d'émancipation de la population (en tant que titulaires de droits) afin qu'elle prenne connaissance des droits qu'elle peut faire valoir en tant que citoyen et citoyenne, et à favoriser leur organisation dans les revendications de leurs droits. Par ailleurs, nous mettons en place avec la société civile des initiatives de surveillance du travail de l'Etat et d'autres entités qui risqueraient d'avoir un impact sur le plein accès à la santé. Nous veillons à renforcer cet accès via un accompagnement/conseil des actions menées dans le domaine politique, des activités de sensibilisation, la participation à des tables de négociations, le renforcement et la participation à des réseaux, etc.

---

<sup>1</sup> Extrait de la Politique sur le Droit Universel à la Santé, adopté lors du conseil d'administration de Médecins du Monde le 8 février 2014.

# Parcours historique

Médecins du Monde commence à réfléchir en 1998 à la nécessité d'intégrer aux différents domaines et processus de l'organisation la perspective de droits humains et de genre. Depuis, six étapes se détachent dans la mise en place de cette démarche :



---

## 1998 - 2000. La genèse

---

L'association s'implante en Espagne en 1990, mais c'est en 1998 que naît un processus de réflexion interne autour de la nécessité d'étudier les véritables changements de rapport de pouvoir et de subordination, à savoir si les conventions autour du genre sont en transformation ou si l'on répond uniquement aux besoins immédiats des femmes sans prendre en considération leur position sociale.

N'oublions pas que l'un des principaux domaines d'action de MdM est la santé sexuelle et reproductive. Elle s'inscrit dans un cadre de droit qui va au-delà du simple droit sanitaire et où le pouvoir de décision et l'accès aux ressources de la part des femmes sont deux éléments de base si l'on veut garantir le bon fonctionnement d'un programme dans ce domaine.

Sur cette lancée, le conseil d'administration de l'association se décide à créer le comité *Femme et Enfant* pour accompagner le processus. Au sein de ce comité, un groupe de collaborateurs se définit autour du projet, sept femmes en tout, six d'entre elles étant des bénévoles et une employée du département de Communication. Leur premier objectif consiste à former les bénévoles, le conseil d'administration, et le personnel recruté de Médecins du Monde autour de la question du genre.

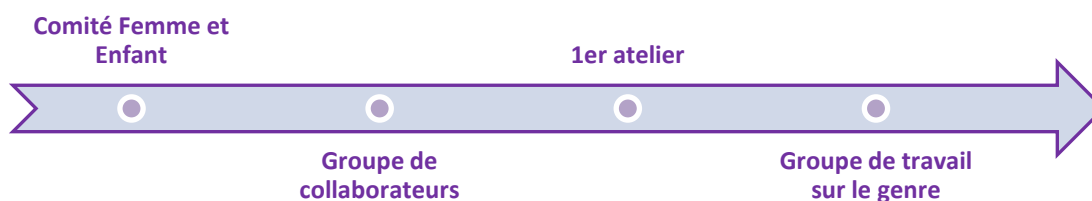
En avril 1999 se tient à Madrid le premier atelier sur la notion de Genre, la Santé Reproductive et la Coopération, s'adressant à l'ensemble de l'association. Il s'achève sur une demande explicite des participants, venus en grand nombre, de continuer les processus de formation afin de créer un impact sur les projets.



Face au succès de cet atelier, un groupe de travail sur le Genre est mis en place composé de personnel bénévole et employés, hommes et femmes.

Cette étape aboutit finalement sur un débat mené au sein de l'association, à savoir si la violence liée au genre est un sujet en lien avec la santé.

Dans la même veine que l'Organisation Mondiale de la Santé qui affirmait en 1996 que *la violence liée au genre était un problème de santé publique*, MdM se joint à ce mouvement en soutenant qu'en effet la violence liée au genre était directement liée à la violation des droits, et notamment du droit à la santé.



---

## 2000 – 2004. Nouvelle dynamique et activité associative

---

En 2000, le Groupe de travail sur le Genre commence à être bien solide. Il convient de changer le nom du comité, qui semblait en effet davantage renforcer le rôle reproductif de la femme que mettre en évidence le besoin de favoriser des processus d'émancipation. D'où sa nouvelle appellation : le Comité sur le Genre et les Droits humains.

Le Groupe de travail sur le genre s'implique activement dans le *Groupe d'Intérêt Espagnol pour la Population, le Développement et la Santé Reproductive*<sup>2</sup> –GIE-, plateforme fondée en 1996 dans le but de suivre le respect des engagements pris par l'Etat espagnol lors de la *Conférence Internationale sur la Population et le Développement* du Caire et de la *Quatrième Conférence Mondiale sur les Femmes de Beijing*. La mission d'exploration en Bosnie-Herzégovine (années 2000-2001) permet de consolider le projet de bonnes pratiques en termes de santé sexuelle et reproductive. Quant au projet mis en place au Kosovo, il intègre également une facette des Droits et de la Santé sexuelle et Reproductive – DSSR – au travers d'actions de prévention de violence liée au genre et de sessions de formation sur le DSSR ainsi que le travail en collaboration avec le Kosova Women Forum.

Les premiers ateliers sur la santé, la question de genre et la coopération ont lieu lors d'une rencontre de coordination de l'équipe de terrain mais aussi à différents sièges territoriaux (Canaries, Baléares, Madrid et Galice), décentralisant ainsi la démarche d'intégration de la perspective de genre<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Appelé par la suite Réseaux Actifs. Le réseau était formé par Médecins du Monde, Centre d'Estudis Demogràfics, Centre d'Anàlisi i Programes Sanitaris, Mujeres por la Salud y la Paz, Medicus Mundi, Federació de Asociaciones de Matronas de España, Católicas por el Derecho a Decidir, Enfermeras para el Mundo, Fuden Cooperación Enfermera, Federació de Mujeres Progresistas, Creación Positiva et Matres Mundi. Il a cessé de fonctionner en 2013.

<sup>3</sup> Les ateliers portent principalement sur la question de Genre, la Santé Reproductive, la Coopération et l'assistance pour le développement, l'atelier de Formation pour formateurs/formatrices en droits humains, en santé et développements, l'Introduction de la perspective de Genre sur les Projets de Santé et de Développement, Session « Immigrantes », Atelier de réflexion sur l'analyse de la réalité sous l'approche du Genre la violence liée au genre.

Il est aussi question de mettre en place des ateliers plus poussés en collaboration avec la Plateforme de coordination des organisations non-gouvernementales de développement (ONGD), afin d'avoir accès à des outils méthodologiques qui nous permettent d'avancer. En novembre 2000 se tient la Journée sur la Violence liée au genre, dans une démarche entière, intégrant l'expérience des trois groupes : Genre, Droits humains et Santé mentale.

A cette période, MdM a désormais son 1er Plan Stratégique sur la question de genre 2000-2002, qui a servi de modèle pour intégrer l'approche de genre au *Plan Stratégique Général de Médecins du Monde 2000-2004*.

Le Groupe de travail sur le genre décide ensuite de devenir Groupe de travail sur l'égalité, un nouveau nom qui donne le ton de la mission du plan stratégique du groupe :

*Mettre en œuvre le développement du Plan Stratégique pour les Droits humains sous l'approche de la question de Genre. Le Groupe de travail sur l'égalité travaillera en concertation avec le reste des secteurs ou des groupes de l'organisation en apportant son expérience et son professionnalisme pour les sujets concernant les droits humains et l'égalité. Ainsi, l'égalité des sexes trouvera sa place à tous les niveaux et domaines de l'organisation.*

Suite aux élections du Conseil d'Administration de l'année 2002, il a été décidé de séparer le comité de façon à avoir d'un côté une partie spécialisée dans l'approche de genre, et de l'autre une partie chargée exclusivement des droits humains.



Ce moment voit également la création du *Réseau public de Genre*, qui a fonctionné jusqu'en 2004. Il se réunit deux fois par an à différents sièges territoriaux avec du personnel bénévole et recruté. A cette occasion, deux listes en ligne voient le jour : *generoSOS* (de « *generosos* » -généreux- et *SOS*), pour conseiller l'organisation, et *Co-madres (sage-femmes)*, pour l'échange de documents et la rencontre de membres du Réseau.

Un nouveau tournant sera pris lors de la mise en place et la coordination du *Forum international du genre dans l'action humanitaire et le développement. La co-responsabilité de femmes et d'hommes: vers une société plus juste*. Le Réseau International de MdM<sup>4</sup> – le NET -, les délégations de MdM de Belgique, du Canada, de Chypre, de France, du Portugal, des Etats Unis et de la Grèce, mais aussi quatre cent cinquante personnes ont assisté à ce forum.

<sup>4</sup> Jusqu'en 2017, le Réseau international de Médecins du Monde était connu en tant que DRI – Direction du réseau international. A partir de 2017, les sigles sont devenus NET – Network Empowerment Team -.



Cuaderno de Trabajo

Documento del Taller sobre Violencia de Género  
Documento del Taller sobre Violencia de Género

Navacerrada, 18 y 19 de noviembre de 2000.

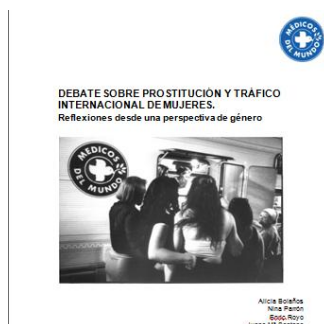
Navacerrada, 18 y 19 de noviembre de 2000.

A cette occasion, la *Charte Ethique sur le Genre*<sup>5</sup> de l'association a été adoptée et l'on a rendu hommage à Florence Nightingale, pionnière des soins infirmiers modernes. La rédaction de la Charte éthique sur le genre est née lors des rencontres du Réseau public sur le genre, et a été peaufinée et enrichie progressivement avec la contribution de nombreuses personnes d'Espagne comme du réseau MdM.



Ce document reprend les engagements pris par l'association, notamment autour de la question de genre, encourage l'échange de bonnes pratiques avec d'autres délégations internationales et entre les projets, soutient les organisations qui travaillent contre la violence liée au genre et qui proposent un modèle alternatif de masculinité, et s'engage à poursuivre la formation mise en place tout en développant des actions de sensibilisation sociale.

Cette même année voit la publication de *Santé et genre. Guide pratique pour les professionnels de la coopération*<sup>6</sup> qui reste encore aujourd'hui un des documents de référence de MdM et d'autres organisations du domaine de la santé.



En 2003 l'élaboration du document *Débat sur la prostitution et le trafic international de femmes. Réflexions à partir d'une perspective de genre* ouvrira la voie pour le futur *Positionnement de MdM face à la prostitution et pour le Manifeste des hommes de MdM sur le débat social et la stratégie institutionnelle relative à la prostitution.*

Cette même année, il a été décidé de créer un poste en interne de Responsable de groupes pour l'intégration de la perspective de genre au sein du département des Ressources humaines. Toutefois il ne durera pas longtemps puisqu'il sera supprimé suite à des désaccords entre la direction de l'époque et les responsables du secteur dans le conseil d'administration.

En 2004 a lieu la Rencontre sur les droits humains à MdM. Une question clé est soulevée : ¿Que pouvons-nous faire à MdM pour lutter contre les injustices touchant les personnes ? Elle donnera l'impulsion aux actions politiques qui avaient pris forme au sein de l'association.



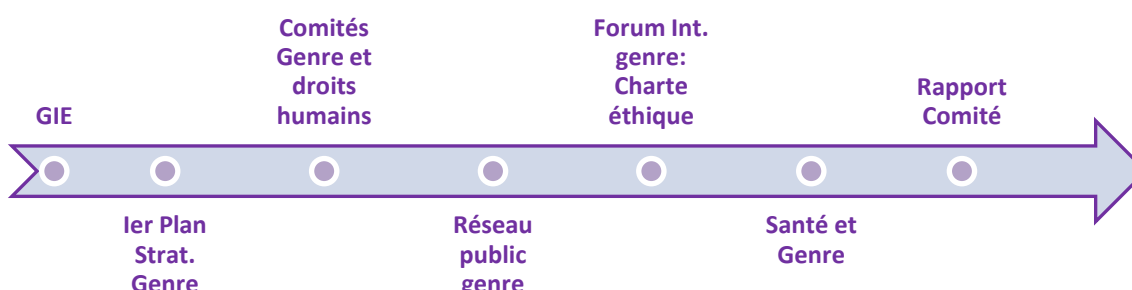
Un changement de directeur et un rapport du comité sur le genre au Conseil d'administration intitulé *Le long et sinueux chemin pour l'introduction de la question de genre dans les ONGD* marquent un point d'inflexion dans le processus : une analyse en profondeur s'avère nécessaire afin d'affiner les étapes à poursuivre.

La conclusion du rapport est claire :

<sup>5</sup> Document disponible en espagnol à l'adresse suivante : <https://www.medicosdelmundo.org/actualidad-y-publicaciones/publicaciones/carta-etica-de-genero>

<sup>6</sup> Sous la coordination de Diana Sojo, Beatriz Sierra et Irene López. Ce guide est disponible en espagnol à l'adresse suivante : [http://biblioteca.hegoa.ehu.eus/downloads/12596/%2Fsystem%2Fpdf%2F326%2FSalud\\_y\\_genero.pdf](http://biblioteca.hegoa.ehu.eus/downloads/12596/%2Fsystem%2Fpdf%2F326%2FSalud_y_genero.pdf)

*...Nous n'en sommes qu'aux prémices, il est possible de consolider le processus si nous parvenons à concrétiser les propositions du plan d'action ..., ou bien il se peut que cette expérience disparaisse, que le fruit de notre travail se dilue comme après une tempête de sable. Ce ne sera pas la première fois, il est notre responsabilité à tous et à toutes de continuer à faire bouger les choses.*



## **2004 - 2007. Le début d'un travail organique et structurel**

En janvier 2004, la portée et les termes de référence pour la réalisation d'un cabinet de conseil externe sont définis. Objectif visé : mettre en place un diagnostic sur la question de genre et les droits humains ainsi qu'un plan d'action pour intégrer cette perspective de genre et de droits humains à tous les niveaux de l'organisation. Voici une des recommandations issues du travail de ce service :

*Si l'on souhaite donner du sens à l'intégration de l'approche de genre, celle-ci doit remplir au moins deux conditions (ce qui n'est pas encore le cas), à savoir être mise en œuvre sur trois plans : théorique, méthodologique et politique (dans cet ordre) et être en lien étroit avec les processus de transformation et de croissance que traverse l'organisation, laquelle doit de la même façon se développer sur ces trois plans.*

Dans le cadre de ce service de conseil, le plan d'Action pour intégrer le genre et les droits humains à MdM est élaboré. Il vise dans les grandes lignes à :

*Améliorer la qualité et l'efficacité de la coopération réalisée par Médecins du Monde dans le Tiers et le Quart monde à travers la promotion de l'égalité et de l'équité homme-femme et l'égalité d'accès aux bénéfices du développement, notamment en ce qui concerne la santé et le plein exercice des droits humains.*

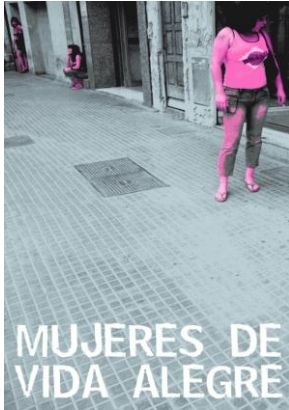
Par ailleurs, il est convenu d'évaluer la pertinence de la proposition émise par la direction sortante et le département des Ressources Humaines sur le choix d'une personne au profil technique pour le recrutement dans ce secteur.

Le deuxième Plan stratégique sur le genre de MdM 2003 – 2006 est adopté. Voici ses principaux objectifs :

*Introduire dans l'agenda de chaque délégation la perspective de genre, non pas comme une liste de sujets ou de problèmes à résoudre, mais comme une variable fondamentale au cœur des actions pour la santé et le développement. Atteindre des consensus de base dans le cadre cette démarche, examiner acteurs et alliances, et répondre ainsi aux exigences de l'organisation, notamment celles stipulées dans la Charte éthique.*

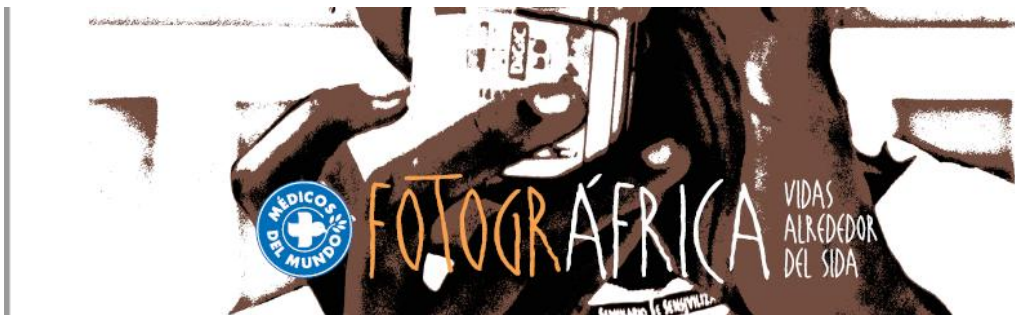
En juin 2004, un nouveau conseil d'administration prend forme à l'issue de l'Assemblée générale des membres. Au même moment, plusieurs services de conseils sont sollicités pour réaliser des formations visant à consolider la démarche d'intégration du genre par des biais

variés comme l'intégration de cette notion dans les projets, les droits et la santé reproductive, l'application pratique du guide Santé et genre, ainsi que la protection des droits humains au sein de l'aide humanitaire.



A la fin de l'année 2004, le Comité de projets de sensibilisation est créé. Il est composé de représentants du conseil d'administration, y compris les membres du comité genre et droits humains, et vise à garantir l'intégration de la perspective de genre dans les actions de sensibilisation, d'éducation au développement et les plaidoyers mis au point par l'association. Plusieurs initiatives apparaissent, parmi lesquelles on peut souligner l'exposition *Mujeres de Vida Alegre* (Filles de joie) et le Projet *FotogrÁfrica*.

Les premières prises de position politiques de MdM affleurent à cette époque : Prostitution, Traite pour exploitation sexuelle, Immigration, etc.



Le 25 novembre 2005 le site Sofiasexy.com est lancé afin de dénoncer l'exploitation sexuelle et la traite des femmes :

*...l'idée est de montrer qu'Internet n'est pas seulement un outil pour la diffusion de la pornographie, la pédophilie ou l'exploitation sexuelle, mais peut devenir une arme à saisir par les internautes qui souhaitent s'unir dans la lutte contre ce genre de fléaux sociaux<sup>7</sup>.*

En 2006, Médecins du Monde intervient à l'occasion de deux conférences à la *Commission mixte sur les Droits des femmes et l'égalité des chances*, qui voit l'adoption du *Rapport de la conférence sur la situation actuelle de la prostitution dans notre pays*. Lors de sa première intervention, l'organisation indique que :

*Si les femmes dans la prostitution pouvaient être comptabilisées comme salariées dans les systèmes de recensements nationaux, peut-être que les gouvernements se soucieraient moins de créer des emplois stables, dignes et accessibles pour la femme<sup>8</sup>.*

Dans la deuxième conférence, l'association explique le processus qu'elle a suivi pour adopter sa prise de position concernant la prostitution apporte des informations clés pour comprendre cette réalité, et conclut ainsi :

*Nous arrivons à la prise de position suivante : l'activité de prostitution porte atteinte aux droits humains des femmes prostituées et nuit gravement à leur santé*

<sup>7</sup> Le site a été fermé. Il existe un article du journal 20 Minutos sur cette initiative: <https://www.20minutos.es/noticia/69600/0/sofia/sexy/explotacion/#xtor=AD-15&xts=467263>

<sup>8</sup> Document (en espagnol) avec la conférence de MdM disponible sur ce lien: [http://bbpp.observatoriovioencia.org/upload\\_images/File/DOC1166017160\\_Prostitucion\\_perspectivaddhh.pdf](http://bbpp.observatoriovioencia.org/upload_images/File/DOC1166017160_Prostitucion_perspectivaddhh.pdf)



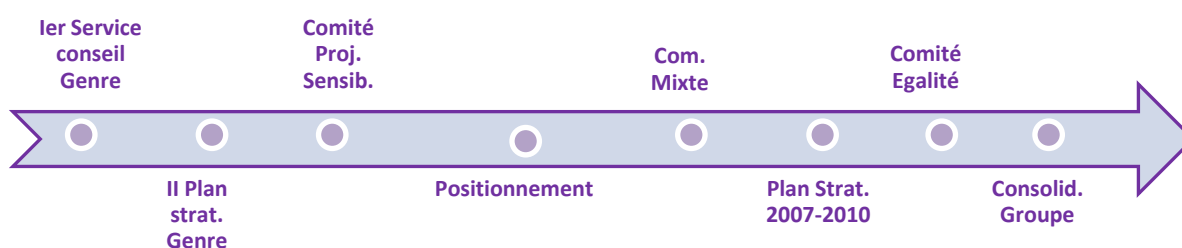
*et leur qualité de vie, constituant ainsi une forme supplémentaire de violence liée au genre<sup>9</sup>.*

A l'issue des conclusions tirées de ce diagnostic et du plan de travail en matière de genre et de droits humains, il devient nécessaire de pouvoir compter sur la collaboration d'un cabinet de conseil externe permettant de soutenir la mise en œuvre du Plan d'Action. Celui-ci passe sous la responsabilité du service de Direction générale, et par la suite de la direction du département de Mobilisation sociale – département créé en 2007 visant à promouvoir les secteurs droits humains et genre, volontariat, travail en réseau et influence politique.

Dès lors, la perspective des droits humains et de genre commencent à avoir un impact direct sur les projets de terrain : tant dans l'élaboration des documents internes que dans le discours général de l'association. Une démarche transversale prend ainsi forme dans les différentes unités d'organisation.

De même, un processus participatif sans précédent dans l'association se dessine avec l'approbation du Plan stratégique 2007-2010 qui considère la perspective des Droits humains et de genre comme un secteur d'intervention à part entière : il établit des lignes de travail dans toutes les Unités et tous les Départements du siège central, des sièges des Communautés Autonomes, et sur le terrain.

En juin 2007 un nouveau conseil d'Administration est formé. Le Nouveau comité sur le Genre change de nom pour s'appeler désormais comité sur l'Égalité. Parallèlement, le Groupe de travail sur l'Égalité devient progressivement une référence au sein de l'association en suivant de près le plan d'action jusqu'à se cristalliser avec le service de conseil. Il convient d'indiquer que le budget alloué à ce processus transversal provient principalement de fonds propres à l'association ; il ne s'agit donc pas d'argent lié à d'autres projets. Ainsi, toute personne impliquée dans la mise en route du plan d'action ne se retrouve pas contrainte à dépendre d'un organisme de financement.



## **2008 – 2012. Impact direct sur les projets et les activités**

En 2008, à la demande du Groupe de travail sur l'égalité, le conseil d'administration adopte la création d'un poste interne chargé de promouvoir les perspectives de droits humains et de genre, non seulement dans les projets de développement déjà mis en place, mais aussi dans les processus internes de MdM. Il semblait nécessaire d'accueillir une personne au sein de l'équipe du personnel afin de rendre visible l'engagement de l'association concernant l'intégration de ces perspectives et pour permettre de les aborder depuis le cœur même de l'association.

Au départ, l'Unité de programme transversal pour l'intégration de la perspective de genre et des droits humains se situe au sein du département de Mobilisation sociale récemment créé.

<sup>9</sup> Document (en espagnol) avec la conférence de MdM (pág. 25) disponible sur ce lien: [http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=puw8&FMT=PUWXTDTS.fmt&DOCS=1-1&DOCORDER=LIFO&QUERY=%28CGA200705240379.CODI.%29#\(P%C3%A1gina1\)](http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=puw8&FMT=PUWXTDTS.fmt&DOCS=1-1&DOCORDER=LIFO&QUERY=%28CGA200705240379.CODI.%29#(P%C3%A1gina1))



Par la suite, à la demande du comité sur l'égalité et du Groupe de travail sur l'égalité, l'Unité a été intégrée à l'Unité de soutien à la Coordination générale. Ce changement était une façon de réaffirmer le mandat et l'engagement pris par le conseil d'administration concernant les perspectives définies.

A partir de ce moment, le groupe prend le nom de Groupe de travail pour l'égalité et les droits humains.

Il s'agit d'un changement considérable, véhiculant un message clair dans l'association : les actions transversales deviennent désormais une priorité et tous les départements, unités et projets devront progressivement adapter leurs méthodologies et leurs formes de travail, avec le soutien et le conseil de l'Unité d'intégration de la perspective de droits humains et de genre.

Un nouveau processus de formation est instauré à tous les niveaux de l'association. Des prises de position politiques et sur le fonctionnement interne sont formulées en s'inspirant largement de la perspective du genre et des droits (Politique de droits et de santé sexuelle et reproductive revendiquant une vision bien plus complète concernant la réduction de la mortalité maternelle et infantile, Prise de position sur l'Interruption Volontaire de Grossesse, Protocole de repérage de situation d'atteinte aux droits humains, Protocole de la Commission éthique, soutien pour l'élaboration de la Politique d'action humanitaire, adaptation de certains documents de procédures internes comme les protocoles de sécurité avant d'aller sur le terrain, etc.).

Les processus s'accompagnent de la création de matériel, guides et autres documents institutionnels afin que les perspectives abordées y soient présentes. Dans les projets de coopération internationale, des personnes expertes dans l'approche du genre et/ou des droits humains commencent à être recrutées afin d'être en mesure de mener un suivi précis des activités mises en œuvre dans les pays concernés et d'établir des plans d'actions spécifiques pour chaque contexte.

De même, la composante d'interculturalité, abordée conjointement avec ces deux approches, devient petit à petit essentielle dans les projets et se voit intégrée dans les objectifs d'actions menées, notamment en Bolivie, au Sénégal et en Sierra Léone.

C'est sans aucun doute le secteur de la Coopération Internationale qui a le plus bénéficié de ce processus jusqu'en 2011, particulièrement en raison de l'intégration de la perspective de genre dans le cycle du projet, mais aussi de la réalisation d'un diagnostic permettant d'améliorer la connaissance des capacités et besoins du personnel de terrain en matière de genre et de droits humains, tout comme la formation du personnel responsable.

La collaboration entre les secteurs d'Action humanitaire et d'Inclusion sociale a été plus récente. Elle s'est manifestée par la reformulation des projets, l'évaluation des activités mises en place, et la création de stratégies de travail (Stratégie de programmes publics et des communautés autonomes, Stratégies de pays, Stratégie de nutrition, Stratégie de Santé mentale...).



Le travail conjoint entre le groupe Plaidoyer Politique et Droit humains et genre, ainsi qu’avec 19 organisations a donné lieu à un rapport parallèle pour le Comité de Droits économiques, sociaux et culturels. Ce rapport dénonce la réforme de santé amorcée par le gouvernement, ainsi que les régressions en termes de santé, de droits, et de santé sexuelle et reproductive que subissent alors les personnes en situation d’extrême vulnérabilité.

L’année 2011 marque un tournant décisif dans notre démarche. D’un côté, on décide de créer un Nouveau département – Unité de programme transversal, Plaidoyer et Apprentissage – chargé de veiller à la bonne intégration des axes de droits humains, de genre, de plaidoyer politique, de gestion des connaissances et des nouvelles technologies à MdM. De l’autre côté, deux nouveaux processus complémentaires sont mis en place et vont avoir un impact à tous les niveaux de l’organisation : la mise en œuvre d’un plan de formation siège par siège et l’élaboration du Plan sur l’Egalité [2013 – 2016](#) de l’association.

Le Groupe de travail sur l’Egalité et les Droits humains présente au Conseil d’Administration la proposition de réalisation d’un Plan visant à promouvoir un changement au sein de l’organisation autour de la question du genre dans le fonctionnement, la politique et la culture de MdM qui aille au-delà des secteurs de Plaidoyer politique, d’Inclusion sociale, de Coopération internationale et d’Action humanitaire.

L’objectif consistait à ancrer de manière effective la perspective de genre dans la culture, les structures et les processus de l’organisation, et de susciter un changement de culture organisationnelle non seulement chez les employés mais aussi chez les bénévoles et les comités directeurs publics et des autonomies. Il s’agissait de réaliser un travail en profondeur, axé sur deux moments clés :

- Diagnostic de genre en profondeur, concernant non seulement les rapports entre les membres des employés, mais aussi chez les bénévoles en s’inspirant des principes essentiels de participation, devoir du soin, approche transversale, respect de la diversité, collaboration et coordination.
- Plan d’Egalité indiquant les étapes à suivre à court, moyen et long terme dans le processus de développement organisationnel autour de l’équité de genre.



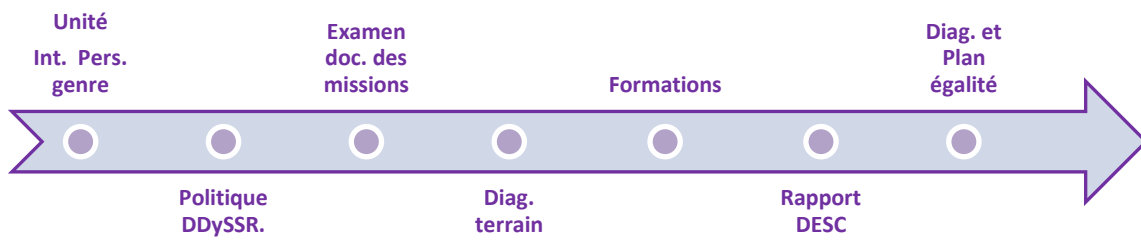
Le Groupe de travail sur l’égalité et les droits humains a tenu un rôle phare sur ces deux paris.

Le Plan de Formation a été conçu afin d’accompagner la réalisation du Plan d’égalité, de façon à ce que pendant les années 2011 et 2012 l’ensemble de l’association soit à l’écoute de ces propositions et s’y implique.

En 2013 le Plan d’Egalité institutionnelle voit le jour. On peut lire dans son introduction :

*Dorénavant nous nous sommes lancés un véritable défi, un défi intéressant. En cette période de crise, de désenchantement, il faut aller au-delà d’une simple*

croissance en l'égalité : il faut penser que c'est possible, travailler pour y parvenir. Aucun membre de MdM ne peut rester indifférent face à cette possibilité de transformation interne que signifie ce Plan d'Égalité.



## 2013 – 2016. Renforcement du processus intra-organisationnel et de plaidoyer

L'implantation du Plan d'Égalité 2013 – 2016 a permis de mettre en avant l'importance de travailler également depuis l'intérieur de l'association. En effet, pour que l'intégration des perspectives de genre et des droits humains soient vraiment efficace et surtout cohérente, elle doit aller de pair avec des processus internes de réflexion et d'appropriation des concepts d'équité à différents niveaux institutionnels. L'éradication des inégalités n'en devient que plus réelle et ne se limite pas seulement à certains secteurs d'interventions ou au travail d'une ou deux personnes spécialisées dans la question de genre dans chaque organisation.

Dans le cadre de l'obligation de l'Etat espagnol de présenter son 7ème rapport au comité CEDAW, MdM décide de s'impliquer directement dans l'élaboration d'un [rapport parallèle](#) en association avec d'autres ONGD et des mouvements féministes espagnols.



Ce travail collaboratif donne naissance à la Plateforme parallèle [CEDAW Espagne](#) qui marquera une étape considérable dans toute l'histoire du Comité CEDAW des Nations Unies en lui présentant un rapport créé de concert par plus de 270 organisations. Le Comité CEDAW a été ferme envers le gouvernement espagnol et a pointé la situation alarmante des droits des femmes en Espagne.

Avec le réseau international de MdM – le NET – nous nous investissons dans la campagne [NamesNotNumbers](#), visant à sensibiliser sur l'importance de la défense et de la promotion des droits et de la santé sexuelle et reproductive.



Dans le cadre du Plan d'Égalité 2013 - 2016, le conseil d'administration adopte le Protocole contre le harcèlement pour des raisons de sexe et/ou de genre. Son objectif consiste à

...apporter les outils nécessaires pour faire face à de telles situations qui pourraient se présenter dans l'association.



En novembre 2014 se tient au site de l'Escorial une formation spécialisée dans l'application de l'approche de genre et l'approche fondée sur les droits humains pour des projets locaux. Le Groupe de travail sur l'Égalité et les droits humains, ainsi que des bénévoles du réseau de Référénts de genre et de droits humains de cinq sièges de communautés autonomes y ont participé.

Le but était de répondre aux difficultés à appliquer ces approches dans le diagnostic et la formulation des projets, mais aussi sur la façon de se saisir des outils découverts lors des formations. Ces difficultés avaient en effet été soulevées par des bénévoles comme par des techniciens à plusieurs occasions.

A la lumière du travail fourni dans les séances précédentes, la formation a finalement débouché sur l'analyse de deux documents : le *Projet cadre de prostitution et de traite* et le *Guide pour l'identification des projets et des opérations locales*, conçus comme des outils pour identifier et formuler des projets d'opérations locales en 2014 qui allaient être présentés au Comité d'opérations locales pour accord. Or, il a été constaté que ces outils avaient été conçus sans que soient intégrées les approches mentionnées plus haut et que, par conséquent, ce serait certainement le cas également pour les projets qui seraient identifiés et formulés à partir de ces outils.

C'est à ce moment-là qu'il nous a semblé pertinent que MdM dispose d'un seul instrument de référence tant pour l'identification que pour la formulation des projets d'opérations locales. Par ailleurs, il nous paraissait judicieux que l'élaboration de Projets de prostitution et de traite aux cinq sièges ayant participé à la formation s'inspire de la formation reçue concernant ces approches et leur application pratique. Ces projets répondraient aux exigences de base de ces approches, particulièrement sur les deux suivantes : la participation sur tout le long du processus des titulaires d'obligations, titulaires de droits et titulaires de responsabilités, et la conception d'un outil propre, fruit de cette phase préalable d'apprentissage.

Les sièges de quatre communautés autonomes différentes (Asturies, Communauté valencienne, Madrid et Navarre) s'y sont attelées à partir de 2015, donnant naissance deux ans plus tard à l'outil "*Apprendre en faisant*": *vers l'application de l'approche de genre et des droits humains par MdM* ». Cet outil servira de guide pour l'identification et la formulation de projets de prostitution et de traite mais aussi dans d'autres contextes et avec d'autres publics avec lequel MdM travaille sur les sièges des communautés. En outre, il pourra servir de référence pour des projets développés sur le terrain.

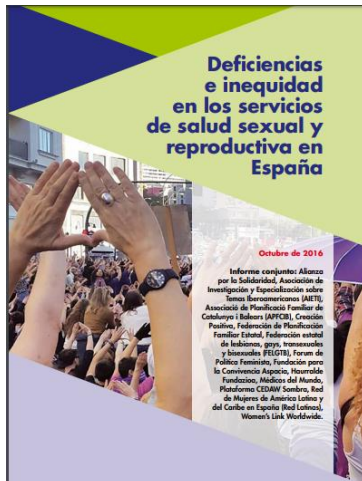
Cette période coïncide également avec la participation plus active dans le Groupe de travail sur le genre de la [Plateforme de coordination des organisations non-gouvernementales de développement \(ONGD\)](#), MdM étant présent dans le comité sur le Genre de cette plateforme. Cet espace est l'occasion de promouvoir les processus en faveur de l'équité tant dans la Plateforme de coordination même que dans les ONGD qui en font partie. On y développe aussi ensemble des initiatives de plaidoyers politiques.

A l'instar de Médecins du Monde Tanzanie, MdM Espagne adhère à la campagne [16 jours d'activisme contre la violence faite aux femmes des Nations Unies](#). Pendant 16 jours des informations sont publiées dans la presse concernant les différentes formes de violence de

genre contre lesquelles lutte l'association. Des femmes investies dans ce combat sont interviewées. L'association décide par ailleurs de se rendre plus visible en allant manifester le 25 novembre.



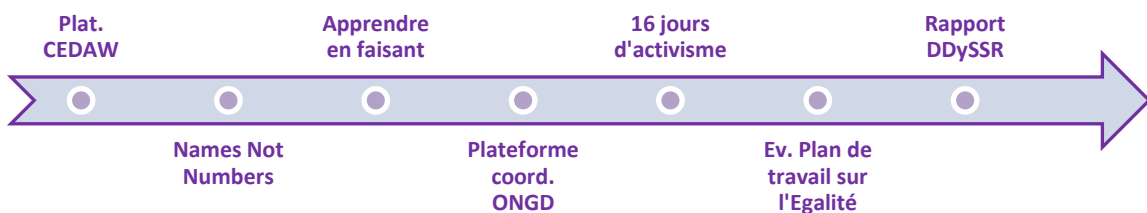
A ce moment-là, une évaluation intermédiaire du Plan de travail sur l'égalité est effectuée. Elle met en évidence la nécessité de reformuler certains des indicateurs, de fixer des références, mais aussi de compter sur un engagement au plus haut niveau si l'on veut réussir à l'implanter véritablement.



Au cours du dernier trimestre 2016 a donc été présenté le rapport *Défaillances et manque d'équité dans les Services de santé sexuelle et reproductive en Espagne*, élaboré avec 12 organismes.

Le rapport souligne la grande différence des services fournis d'une communauté autonomes à l'autre suite aux restrictions budgétaires de ces dernières années, provoquant un réel manque d'équité territoriale dans les soins associés à la santé sexuelle et reproductive.

Ce rapport, ainsi que le rapport parallèle présenté au Comité CEDAW, font de MdM une organisation de défense des droits à la santé sexuelle et reproductive en Espagne.



## 2017 - ... Approche intégrée de la notion de genre et fondée sur les droits humains

"Apprendre en faisant" concrétise les principales caractéristiques de l'Approche intégrée de la notion de genre et fondée sur les droits humains, et donne les lignes directrices pour la mettre en place au moment de l'identification et de la formulation de nouveaux projets ou bien de l'examen de projets déjà élaborés. On y retrouve une analyse de l'Approche de genre et de l'Approche fondée sur les droits humains, leurs apports respectifs, les limites que suppose la prise en compte d'une seule de ces deux approches, et enfin les avantages de bénéficier des synergies et complémentarités de chacune pour aboutir à une approche unique. Loin d'en être

la simple somme, elle se nourrit des apports de chacune et prend le nom d'Approche intégrée de la notion de genre fondée et sur les droits humains.

Cet axe spécifique de Genre et de Droits humains qui accompagne le travail fourni par le groupe a été intégré progressivement aux Plans stratégiques successifs de l'association. Les deux objectifs généraux de cet axe contenus dans le plan stratégique actuel de 2016 – 2022 sont donc :

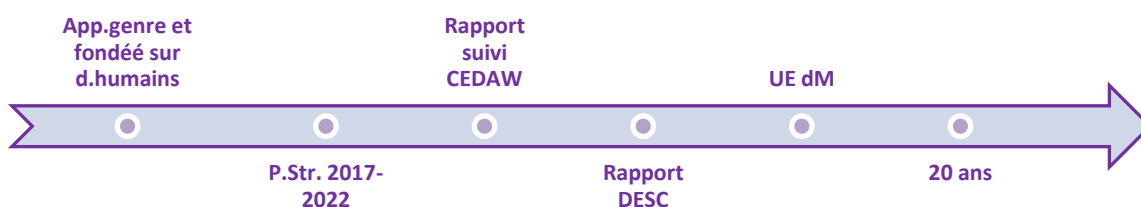
*Garantir que la structure, la gestion et la culture relationnelle de MdM intègrent dans leurs pratiques les approches de genre et de droits humains.*

*Garantir que toutes les interventions de MdM intègrent de manière effective les approches de droits humains et de genre en vue de garantir la notion d'équité.*

En 2017 avec la *Plateforme parallèle CEDAW Espagne* nous avons présenté au Comité CEDAW des Nations Unies un rapport de suivi<sup>10</sup> de l'évolution questions sur la violence à l'égard des femmes et filles réfugiées. Là encore le gouvernement espagnol a échoué à son examen.

Dans le cadre de la planification de cette année 2018, nous allons présenter notre deuxième rapport parallèle<sup>11</sup> au Comité de droits économiques, sociaux et culturels afin de dénoncer à nouveau l'impact des politiques de restrictions budgétaires sur la vie des personnes en situation de grande vulnérabilité.

Au sein du projet européen de volontariat, nous allons participer à l'organisation de journées sur la notion de Genre, l'émancipation et le Partenariat qui auront lieu à Madrid du 7 au 9 mars. Les délégations de MdM et ses homologues participant sont : MdM Espagne, Belgique, Royaume Uni, Suède, Pays Bas, Burkina Faso, Mauritanie, Maroc, Nicaragua, Honduras, Ukraine et 3 ONG locales du Maroc, du Burkina Faso et du Bénin, ainsi que d'autres délégations du réseau MdM et d'ONG européennes. Par ailleurs, à l'occasion du vingtième anniversaire du début de notre programme transversal, nous avons planifié une série d'initiatives pour cette année : l'élaboration du présent document, une séance en plénière sur les processus en faveur de l'équité, la publication d'articles dans la revue sur le genre et les droits humains et nous voulons nous représenter à la campagne de 16 jours d'activisme contre la violence à l'égard des femmes.



<sup>10</sup> Document (en espagnol) disponible à cette adresse :

[https://cedawsombraesp.files.wordpress.com/2017/08/informeseguimientocedaw\\_julio2017\\_esp3.pdf](https://cedawsombraesp.files.wordpress.com/2017/08/informeseguimientocedaw_julio2017_esp3.pdf)

<sup>11</sup> Rapport en cours d'élaboration avec MdM et la Fédération de planification familiale publique, la Fédération d'associations pour la défense de la santé publique, la Société espagnole de santé publique, l'Association d'économie de la Santé, la Société espagnole de médecine familiale et communautaire et le Centre pour les droits économiques et sociaux.

# Domaines d'intervention

Dans la démarche de changement des organisations, plusieurs études indiquent les domaines d'intervention que doit prendre en compte toute entité souhaitant mettre en place un réel changement. Quatre niveaux sont ainsi dégagés, lesquels résument certains des résultats de ce pari institutionnel :

**CADRE POLITIQUE:** On entend par « cadre politique » la philosophie de travail, l'idéologie institutionnelle et le fondement idéologique des actions mises en place. Afin de connaître le cadre politique d'une entité, il convient de plonger dans ses archives et d'analyser le type de politiques menées, les prises de position et le contenu de ses plans d'action.



**RESSOURCES :** Il s'agit de l'ensemble des moyens mis à dispositions par l'association pour mettre en œuvre notre programme transversal d'intégration de la perspective des droits humains et de genre.

**STRUCTURE DE L'ORGANISATION :** ce niveau concerne le fonctionnement ordinaire d'une organisation, la répartition des responsabilités, la façon d'assigner les différentes tâches ainsi que la posture et la forme de leadership envisagées entre femmes et hommes.

**CULTURE ORGANISATIONNELLE :** Il s'agit du système de croyances et de valeurs des personnes qui établissent les conventions et les règles non écrites de l'organisation, en d'autres termes de de la personnalité de l'organisation<sup>12</sup>.

Même si nous avons déjà mentionné plus haut dans ce document les résultats de ces 20 années de travail, vous trouverez ci-dessous un classement suivant les domaines d'action précisés afin de mettre dégager les principales réussites de ce pari institutionnel.

---

## Cadre politique

---

En ce qui concerne le **CADRE POLITIQUE**, cette démarche a permis d'ancrer des concepts et de consolider des politiques spécifiques orientées vers le changement. Le **Plan stratégique 2007-2010**, a pour ligne directrice les perspectives de droits humains et de genre et se fixe comme objectif concret de se consacrer à leur intégration dans tous les secteurs de l'association, notamment avec la prévision d'un budget alloué à cet effet.

Le **Plan Stratégique actuel 2016 – 2022** vient renforcer cet engagement. Des actions pour l'équité y sont menées tant au sein-même de l'association que dans les programmes et projets mis en place. Il souligne également l'importance de promouvoir des processus d'émancipation à tous les niveaux.



---

<sup>12</sup> Bastardes Tort, Clara y Franco Ortiz, Laia (2006): *Etude-diagnostic: la perspective de genre dans le travail des ONGD catalanes*. Federació Catalana d'ONG per al Desenvolupament. pp 34.



D'autre part, un nouveau regard est apporté aux **prises de position politiques** qui guident notre travail et de nouvelles politiques se dessinent. Certaines restent encore à élaborer et nous espérons à moyen terme que l'organisation puisse orienter tout son fonctionnement vers les contenus des politiques et les prises de position. En effet, si l'on y intègre la perspective de genre, l'organisation sera confortée dans ses lignes d'action. Par ailleurs, il existe parmi le conseil d'administration un **Comité spécifique**, le **Comité sur le Genre et les droits humains**, qui porte ce processus à un niveau encore plus global.

---

## Ressources

---

Les différentes **RESSOURCES** sont un autre axe à prendre en considération. Elles indiquent en effet le degré d'efficacité pouvant être atteint. Comme il a déjà été mentionné plus haut, nous avons commencé en 2005 à solliciter sur des fonds propres différents **cabinets de conseil** afin de mettre en place un plan d'action et de stabiliser le processus engagé. Dès l'année 2008 est créé le poste en interne **Coordonnateur de l'Unité de programme transversal pour l'intégration de la perspective de genre et des droits humains**, également financé sur des fonds propres. Sans compter que cette configuration se retrouve de plus en plus dans les pays où nous intervenons, de même que le recours à des services de conseil spécifiques pour la formulation et/ou le suivi des projets. Des **ressources économiques et humaines** sont attribuées, produisant à leur tour des **ressources formatives et des outils théoriques et pratiques**. Depuis 2011, nous travaillons au développement d'un processus de formation sur la perspective de genre et des droits humains qui s'adresse aux employés mais aussi aux associés, qui se tient au siège central comme aux sièges des communautés –**Ressources formatives**–.



En ce qui concerne les outils, nous avons à disposition depuis 2009 un Guide d'intégration de la notion de genre dans le Cycle du projet mais qui est devenu légèrement obsolète. C'est pourquoi récemment les Comités de Programmes publics, des communautés autonomes et d'Unité de programme transversal, de Plaidoyers et d'Apprentissage ont adopté l'outil *“Apprendre en faisant, Vers l'application de la perspective de genre et des droits humains par MdM”*.

---

## Structure de l'organisation

---

Dans la **STRUCTURE DE L'ORGANISATION**, comme il a été mentionné plus haut, un **poste en interne** a été créé financé par des fonds propres et qui dépend directement de la Direction générale. L'Unité comprend également le **Groupe de travail sur l'égalité et les droits humains** formé par des professionnel(le)s bénévoles avec lequel(le)s le travail est coordonné et l'information rétro-alimentée. Du **personnel spécifique et/ou des cabinets de conseil** sont recrutés sur certains projets et nous avons également un accord avec le **Master d'études interdisciplinaires de l'Université Autónoma de Madrid** pour que leurs étudiants puissent venir effectuer des stages.

Depuis la mise en œuvre du Plan sur l'égalité 2013 – 2016, comme il a déjà été mentionné, nous disposons d'un **Réseau de coordonnateurs et de Référents en matière de genre** qui appliquent dans leurs actions les programmes de ce Plan.

---

## Culture organisationnelle

---

Nous arrivons au dernier axe: l'intégration de la question de genre dans la **CULTURE ORGANISATIONNELLE**. Par exemple, tous les cours d'accueil (**briefing**) destinés aux personnes qui viennent travailler ou pour remplir une mission de volontariat à MdM (peu importe leur poste) comportent un **module de formation à l'introduction à la notion de genre et des droits humains** spécifique en guise d'introduction à cette perspective. De même, toute personne quittant l'organisation bénéficie d'un entretien (**debriefing**) afin de recueillir des informations concernant la mise en place du processus dans son domaine d'action.

En 2011 un **diagnostic intra-organisationnel** a été réalisé dans le cadre d'un large processus participatif qui a mené à l'adoption du **Plan de travail sur l'égalité 2013 – 2016**. Ce plan étant arrivé à son échéance, des évaluations intermédiaires et finales ont été menées et nous sommes désormais dans la phase d'adoption du **Plan de travail sur l'égalité 2018 – 2021**. Il nous semble évident que nous ne pouvons intégrer ces approches dans nos actions sans prendre de recul sur notre démarche interne.

La mise en œuvre de notre **Plan de travail sur l'Égalité 2013 – 2016** a abouti, entre autres aux initiatives suivantes: la priorité donnée lors des processus de sélection au recrutement de personnes ayant une expérience et/ou ayant suivi une formation autour de la question du genre et des droits humains, l'adoption d'un protocole contre le harcèlement sexuel, la réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes dans l'association, la création d'un réseau de coordonnateurs (parmi nos employés, les référents sur le genre, les bénévoles), ainsi que l'augmentation du nombre de femmes dans les postes de direction intermédiaires et au conseil d'administration.

La Culture organisationnelle se traduit également par des réseaux et plateformes que nous intégrons, ou le choix des partenaires avec lesquelles nous travaillons. En dix ans avons rejoint des réseaux et des plateformes de Défense et de promotion des droits humains<sup>13</sup>, des organisations de femmes et de féministes<sup>14</sup> et nous sommes en train de renforcer nos actions tant en Espagne que sur les projets développés à l'étranger, grâce à ce travail commun. MdM est également présent dans la presse et sur les réseaux sociaux lors des [journées internationales](#) clés en lien avec le droit à la santé ou l'égalité hommes femmes: le 6 février, Journée internationale de Tolérance zéro à l'égard de la mutilation génitale féminine ; le 8 mars, Journée internationale de la femme; le 28 mai, Journée mondiale d'action pour la santé des femmes ; le 28 septembre, journée internationale pour la dépénalisation de l'avortement / le 25 novembre, Journée internationale de l'élimination de la violence à l'égard des femmes, etc.

---

<sup>13</sup> Réseau espagnol contre la traite de personnes, REDER 16/2012, Forum social contra la trait d'êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle, Plateforme de la société civile de l'union européenne contre la traite d'êtres humains, Rede Per a Saúde de Angola, Plateforme de promotion de la santé et de sensibilisation des campements sahraouis, Table ronde sur la santé de la Coopération espagnole et Table ronde sur la médecine traditionnelle et sur l'interculturalité dans la santé en Bolivie, Alliance intersectorielle d'adolescents, et Réseau de santé du Parquet général pour la défense des droits humains du Salvador, entre autres.

<sup>14</sup> Plateforme parallèle CEDAW España, CAP INTERNATIONAL (Coalition pour l'Abolition de la Prostitution), Union nationale de femmes sahraouis, Table ronde nationale sur le genre du secteur de la justice et autres institutions apparentées, Plateforme de coordination 28 mai pour l'influence sur les droits sexuels et reproductifs du Guatemala, Commission intersectorielle de lutte contre la violence du Nicaragua, Groupe multisectoriel de coordination pour la prévention et le combat de la violence dans la province de Maputo , Mozambique, Tanzania Gender Networking Program, Koinadugu Gender Advocacy network – Sierra Léone -, Comité de veille des violences liées au genre du district sanitaire de Pikine – Sénégal -, entre autres.

# Défis et points forts

Après avoir passé en revue ces quelques points marquants de notre démarche transversale des 20 dernières années, on pourrait retenir que le plus important dans tout ce processus est tout ce que l'association a pu y gagner et à quel point cela l'a aidée à grandir. Il n'en reste pas moins qu'une série de défis nous attend et jalonne la feuille de route des années à venir.

---

## Points forts

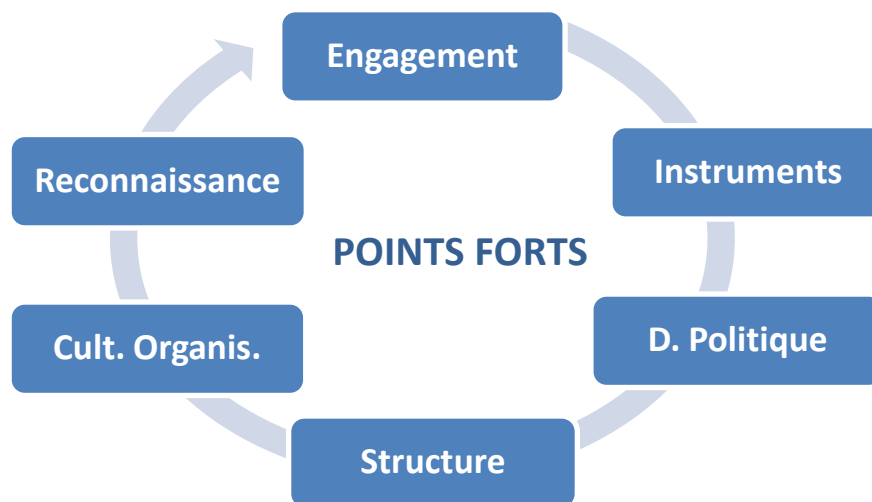
---

Il va de soi que notre démarche ne s'arrête pas là. Tout au long de ce processus, MdM s'est construit peu à peu des **POINTS FORTS** qui lui confèrent une identité spécifique concernant la question de genre et des droits humains.

Dans l'ensemble, nous pouvons affirmer que d'une organisation lancée dans les années 1990 et chargée de fournir des soins de santé à des groupes vulnérables en situation d'exclusion sociale en Espagne, nous sommes devenus une vraie référence tant pour l'équipe NET que pour les organisations du secteur, d'Inclusion sociale, de Coopération internationale, et d'action humanitaire dans leur façon d'orienter leurs missions à partir de la perspective de genre et de droits humains. Voici quelques points forts qui se distinguent :

- **Engagement de l'organisation en faveur de la transformation sociale** à Travers la lutte pour l'égalité et la non-discrimination dans l'exercice des droits humains et les droits des femmes.
- Existence de plusieurs **documents** à notre disposition qui servent **d'instruments**, traduisent notre engagement et définissent l'identité de MdM, comme la Charte éthique sur le genre, ainsi que bien d'autres qui ont été élaborés au cours des 20 dernières années.
- Consolidation de notre stratégie transversale dans le **domaine politique** :
  - Approche de genre et des droits humains dans les trois derniers plans stratégiques : 2007-2010, 2012-2015 et 2016-2022.
  - Intégration d'approche de genre et d'approche fondée sur les droits humains aux documents définissant les prises de position et les politiques dans les différents secteurs d'intervention.
  - Existence du Comité sur le Genre et les droits humains dans le conseil d'administration.
  - Existence du Groupe sur l'égalité et les droits humains et du Réseau de coordonnateurs qui facilitent le travail de coordination entre les sièges des communautés autonomes et le siège central.
- Modifications dans la **structure de l'organisation** pour favoriser notre démarche :
  - Création de l'actuelle Unité de programme transversal, dépendant de la Direction générale.
  - Dotations budgétaires pour les services de conseil qui accompagnent des processus de réflexion et de formation en lien avec l'intégration des approches à tous les niveaux de l'organisations, pour la mise en place de diagnostics, etc.
- Incitations aux changements dans la **culture interne** de l'organisation à travers :
  - Des formations sur le genre et les droits humains à toutes les personnes faisant partie de MdM, que ce soit au siège social, aux sièges des communautés autonomes, ou sur le terrain.

- Des exigences définies dans les processus de sélection pour recruter du personnel au regard de leur expérience/formation dans le domaine du genre et des droits humains.
  - L'existence d'un Plan de travail sur l'égalité pour garantir l'application de mesures visant à promouvoir des changements au sein de l'organisation et se rapprocher ainsi de manière effective d'une égalité entre hommes et femmes.
  - L'élaboration de l'outil "Apprendre en faisant" qui donne des orientations sur l'intégration de l'approche sur le genre et les droits humains à l'identification et la formulation de projets, en mettant en évidence les changements attendus, notamment dans la façon de travailler.
- **Reconnaissance de MdM Espagne comme organisation référente en termes de Genre et de Droits humains**, tant de la part d'ONGD, d'organisations de femmes et de féministes, que par des partenaires des programmes internationaux et par les différents mécanismes des Nations Unies. Certaines des organisations avec lesquelles nous partageons des réseaux et des plateformes, tant sur le plan national qu'international, sont par exemple la Plateforme de coordination d'ONGD, REDER et la Plateforme parallèle CEDAW Espagne.




---

## Défis

---

La liste n'est pas exhaustive... Mais nous ne devons pas perdre de vue qu'il reste encore beaucoup à faire, de nombreux **DEFIS** nous attendent. Nous allons donc conclure avec ces défis pour qu'ils nous incitent à poursuivre notre lutte afin de contribuer à la construction de sociétés plus justes et égalitaires.

- Consolidation de la **culture organisationnelle**, en renforçant le processus au sein de MdM. Il faut vraiment parvenir à ce que toute personne entrant dans l'organisation intègre la dimension du genre et des droits humains. Il nous faut pour cela analyser les situations réelles par le prisme de cette approche. Ceci dans le but de renforcer les capacités des titulaires de droits, d'obligations et de responsabilités, du personnel arrivant et du fonctionnement même de l'organisation. C'est pourquoi il est important:
  - D'étendre les exigences de formation et/ou d'expérience en genre et droits humains à tous les postes de travail dans nos processus de sélection et donner priorité aux personnes ayant déjà été formés et/ou possédant une expérience dans le domaine.

- A travers la plateforme Moodle, de disposer d'un module de formation obligatoire pour toute personne souhaitant intégrer MdM – qu'il s'agisse de bénévoles, de personnel associatif ou des employés -.
- De renforcer l'implantation du Plan d'égalité, car il donne une meilleure analyse et évaluation du travail par l'approche de genre, il augmente nos capacités en tant qu'acteurs de l'association, et il repère les domaines de synergie et de collaboration qui permettent l'implication en cascade des équipes dans le processus d'intégration de la perspective du genre et des droits humains.
- De porter un intérêt particulier à la "structure profonde" (équivalent dans une organisation à l'inconscient individuel): tout ce qui n'est pas analysé, mis en question... mais qui détermine toutefois le choix de nos comportements parmi d'autres, le fait que nous prenions une décision et pas l'autre. Cette structure est l'ensemble de valeurs que l'organisation estime acquise pour tous. En d'autres termes, les valeurs que tout le monde est supposé partager mais aussi des façons de penser et de travailler qui orienteront notre prise de décision et nos actions... par le biais du genre.
- D'implanter l'**Approche intégrée de genre et fondée sur les droits humains** lors de l'identification et la conception de projets, de campagnes et d'actions réalisés dans le cadre des Programmes publics et des communautés autonomes. En effet, l'expérience que nous avons pu obtenir vient en grande partie des Programmes internationaux, et plus récemment de l'aide humanitaire.
- En ce sens, un nouveau défi se présente: exercer un **Plaidoyer politique face aux organismes de financement** pour que les appels à subventions prennent en considération la perspective de genre et des droits humains.
- **De consacrer des ressources (humaines, de temps, économiques, etc.)** afin de pouvoir être en réflexion et débat constant.
  - Il nous faut des personnes ayant de l'expérience dans ces approches afin de permettre d'enrichir le débat dans d'autres secteurs de l'organisation (comptabilité, ressources humaines, communication, développement de l'organisation, directions départementales, etc).
  - Nous avons aussi besoin de temps pour pouvoir organiser des rencontres de débat et de réflexion intra et inter-organisationnel. Nous devons aussi disposer de fonds pour soutenir ce type de démarches qui reposent souvent sur la volonté de certaines personnes à mettre les choses en place.
- **D'intégrer la composante d'interculturalité**, jalon supplémentaire pour viser une perspective réelle de genre et de droits humains. Il s'agit d'aller au-delà de ces théories qui prêtent un caractère immobiliste aux cultures en trouvant la voie pour le développement et pour l'égalité dans le contexte dans lequel nous travaillons. Cette analyse doit être menée via une approche intersectionnelle. **L'intersectionnalité** est l'un des nombreux apports du féminisme. Ce cadre d'analyse permet, entre autres, de mettre en évidence les systèmes multiples de discrimination et les rapports entre violence, exclusion, marginalisation et soumission ou encore l'enchaînement de différents facteurs d'oppression telles que la race, l'ethnie, la classe sociale, l'orientation sexuelle et le sexe.
- D'encourager le recours à des **indicateurs de processus plus que d'activité**. Pour cela il conviendrait d'échanger les bonnes pratiques, étant donné que l'application de ces approches donne lieu à des résultats intangibles et difficilement quantifiables. Cela complique sans doute l'obtention de fonds, les organismes de financement étant très focalisés sur le format d'approche de cadre logique, d'où le rôle de l'unité de

Plaidoyer politique auprès de ces organismes pour évaluer non seulement les résultats mais aussi les processus.

- De partager des expériences avec le **Réseau international de MdM, le NET** -, étant donné que l'intégration de la perspective de genre et des droits humains constitue une demande d'autres Médecins du Monde, comme MdM France. La direction du NET s'intéresse elle aussi pour le travail mis en place par l'Unité de programme transversal d'intégration de la perspective de genre et les propositions émises lors des projets.
- De promouvoir des **espaces de dialogue enrichissants entre les institutions publiques et les organisations féministes et de défense des droits humains**, notamment dans des contextes où il est difficile d'articuler les intérêts de la société civile avec ceux des gouvernements. Tâche difficile pour une organisation telle que Médecins du Monde, qui prétend travailler sur trois niveaux (Etat, société civile et population). En effet, sa nouvelle architecture en termes d'aide au développement n'est actuellement pas bien interprétée par de nombreux états qui excluent la société civile des processus de développement, qu'elle soit organisée/structurée ou non. C'est la raison pour laquelle la création d'espaces de dialogue entre société civile et Etat va renforcer l'application de l'approche de genre et de droits humains dans les pays et va consolider les capacités des titulaires d'obligations comme des titulaires de responsabilités.





MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO  
γιατροί του κόσμου DOKTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO MÉDICOS DEL MUNDO 世界の医家団 ÄRZTE DER  
WELT दुनिया के डॉक्टर MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN