

OUTIL 3.8 :

Guide pour la prise en compte des femmes dans les initiatives de lutte contre la COVID-19 et d'autres plans et mesures d'urgence

- » **OBJECTIF** : Assurer la prise en compte de la dimension genre dans les interventions de lutte contre la COVID-19, afin que la planification et la riposte soient adaptées aux besoins spécifiques des hommes et des femmes. Cet outil peut également être appliqué à d'autres situations d'urgence.
- » **UNITÉ CIBLE** : Engagement communautaire et/ou expert indépendant du genre

L'apparition de la COVID-19, sa rapidité, ses effets différenciés selon les contextes et l'absence de bonnes pratiques répertoriées pour une pandémie de cette ampleur ont rapidement mis en lumière les limites des mécanismes de riposte des institutions nationales et internationales ainsi que des entreprises. Par exemple, il s'est avéré difficile de mettre en place un processus de riposte et de redressement intégrant la notion de genre. Les entreprises d'infrastructure peuvent jouer un rôle important en soutenant les communautés dans la lutte contre la pandémie. Une telle démarche contribuera non seulement à maintenir le permis social, mais aussi à renforcer la confiance et la collaboration entre les entreprises et les communautés qui les accueillent. Compte tenu de l'incertitude autour de la durée d'une crise, les employeurs peuvent envisager d'ajuster leurs budgets, leurs politiques et leurs initiatives stratégiques afin d'adopter des approches et normes de travail innovantes et efficaces pendant et après la crise.

Le guide ci-dessous est divisé en plusieurs sections. Les entreprises peuvent s'appuyer sur l'une ou l'autre de ces sections pour choisir les domaines d'intérêt qu'elles jugent prioritaires. Les actions proposées ne constituent qu'une feuille de route générale. En fonction du contexte, il peut y avoir diverses raisons pour lesquelles certains éléments ne conviennent pas à une entreprise ou ne sont pas réalisables. Nous suggérons toutefois que chaque élément soit soigneusement examiné pour en déterminer les avantages et l'impact potentiels.

Retenir le personnel féminin et l'associer à la prise de décision

Les femmes sont souvent en première ligne des crises à maints égards — et pourtant elles ne participent pas aux décisions qui la concernent²⁵. Pour assurer la prise en compte du genre :

- Consulter les femmes qui travaillent et celles qui les représentent, car elles peuvent avoir de bonnes idées sur la façon de soutenir l'emploi dans les moments difficiles.
- Défendre activement le *leadership* des femmes dans les organes de coordination de la riposte aux situations d'urgence et promouvoir une véritable participation de celles-ci.
- Veiller à ce que toutes les propositions de financement, les évaluations d'impact et les stratégies soient établies et conduites conjointement par des femmes et s'appuient sur des analyses sexospécifiques complètes.
- Veiller à ce que les membres féminins des équipes d'intervention soient pris en compte pour assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et prévoir des congés payés réguliers, du matériel et des équipements de protection appropriés ainsi qu'un soutien psychosocial.

²⁵ Care International, « [Where are the Women? The Conspicuous Absence of Women in COVID-19 Response Teams and Plans, and Why We Need Them](#) », juin 2020. OECD, « [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#) », avril 2020.

Assurer une communication sensible au genre

Dans de nombreux contextes, les femmes, les filles et d'autres groupes mal desservis ont un accès limité à l'information pour de multiples raisons, notamment des taux élevés d'analphabétisme féminin, le fait de ne pas posséder de radios, de télévisions ou de téléphones portables ou de ne pas y avoir accès, et souvent le manque d'interactions en dehors de la maison. Cela peut les empêcher de recevoir des informations essentielles concernant la transmission et la prévention des maladies, les services disponibles, les possibilités de bénévolat et autres. Pour assurer la prise en compte du genre :

- Consulter les femmes, les filles et d'autres groupes mal desservis pendant la mise au point de supports de communication ainsi que de campagnes d'appui à leur déploiement.
- Adapter les messages et les informations sur les maladies ou d'autres situations d'urgence aux besoins spécifiques des femmes, tout en choisissant des canaux de communication appropriés, à savoir :
 - SMS/messages-texte, courriers d'information, messages radio et/ou annonces sur le site de l'entreprise
 - Mécanismes comprenant notamment, mais sans s'y limiter, des comités, des groupes de femmes et des réseaux féminins informels, ainsi que des groupes d'adolescents et de femmes handicapées, etc.
 - Services de réponse aux violences basées sur le genre (tels que numéros d'assistance téléphonique), s'il en existe
- S'attaquer de manière proactive aux rumeurs, à la désinformation, aux superstitions liées aux maladies et à la stigmatisation.
- Offrir des services de communication à distance via différents canaux, tels que des lignes d'assistance téléphonique, des messages-texte, des applications de téléphonie mobile et des médias sociaux (par exemple, renforcer les applications et la technologie mobile pour offrir des services aux femmes victimes de violence pendant le confinement).

Promouvoir des lieux de travail sains et empreints de respect

Il est essentiel que les entreprises prennent en compte la violence basée sur le genre dans leurs efforts de riposte aux situations d'urgence²⁶. Il a été démontré que les mesures visant à maîtriser la propagation de la COVID-19 ont entraîné une augmentation de la violence familiale ainsi que de l'exploitation et des abus sexuels, une situation qui s'applique aussi bien à la sphère familiale qu'à l'environnement professionnel. À cela s'ajoutent le stress et les pressions sur la santé mentale et physique causés par la pandémie, alors que les femmes en particulier doivent assumer de nombreuses responsabilités avec peu de mobilité ou de temps libre. Ce que les entreprises peuvent faire :

- Prendre au sérieux le risque de harcèlement et d'intimidation. Pour obtenir des orientations approfondies, consulter les [recommandations détaillées d'IFC concernant les risques sur le lieu de travail et les moyens d'y remédier](#).
- Examiner, renforcer et réviser les stratégies, plans d'action ou politiques de prévention de la violence basée sur le genre afin de déterminer si ceux-ci répondent à l'évolution de la situation pendant la situation d'urgence et de les adapter au besoin.

²⁶ UN Women, « [Facts and Figures: Ending violence against women](#) », 2022.

- Intégrer la prestation de services dans diverses sphères (pour le personnel et pour les membres de la communauté), y compris la santé mentale et physique, le logement, l'aide au revenu et l'accès aux ressources juridiques et judiciaires.
- Soutenir la santé mentale des employés grâce à une diversité d'outils, tels que la télémedecine, l'autodiagnostic numérique, la psychothérapie, la méditation guidée et la création de groupes de soutien virtuels.
- Créer des groupes de soutien des employés afin de réduire la stigmatisation des problèmes de santé mentale en promouvant les relations sociales, l'entraide et l'éducation sur les maladies mentales, notamment la dépression et l'anxiété.

Préserver les moyens de subsistance des femmes

Selon une évaluation de l'Organisation internationale du travail, les femmes ont été les plus touchées par la baisse des revenus provoquée par la pandémie²⁷. Pendant la pandémie de COVID-19, comme dans d'autres situations d'urgence, les femmes ont été considérablement sollicitées. Les mesures de confinement ont multiplié les responsabilités familiales et entraîné des réductions de temps de travail et même des pertes d'emploi. En outre, étant donné que les femmes sont plus susceptibles de travailler dans le secteur informel et dans de petites et moyennes entreprises (PME), les restrictions liées à la COVID ont fait qu'il leur était très difficile de préserver leurs moyens de subsistance. Ci-dessous sont énoncées des mesures que les entreprises peuvent prendre pour préserver les moyens de subsistance des femmes (texte adapté en partie de travaux de l'OCDE²⁸ et d'une série d'étude de cas sur l'égalité des sexes et la COVID-19 compilées par IFC²⁹).

Au sein de l'entreprise :

- Offrir des solutions de garderies publiques aux parents qui travaillent dans des services essentiels, tels que des établissements de santé, des services publics de distribution et des services d'urgence.
- Réduire les heures de travail, prévoir des aides pour les travailleurs et gérer les indemnités de congés techniques et de congés-maladie.
- Promouvoir des modalités de travail flexibles qui tiennent compte des responsabilités familiales des travailleurs.
- Cibler les hommes dans les campagnes pour répartir la charge du travail informel et non rémunéré, en particulier s'occuper des enfants, des personnes âgées et des infirmes.
- Élargir l'accès aux allocations chômage pour les travailleurs atypiques et/ou envisager des paiements forfaitaires pour les travailleurs touchés.

Avec des petites et moyennes entreprises dirigées par des femmes :

- Mettre en place des mesures de médiation en cas de retards d'exécution de marchés et de paiement.
- Réduire au minimum l'exposition aux chocs en diversifiant la base de fournisseurs et en élargissant les opportunités pour les entreprises appartenant à des femmes.

²⁷ ILO, [The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work](#), 2020.

²⁸ Possibilités d'action proposées par l'OCDE dans « [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#) », avril 2020.

²⁹ IFC, [COVID-19 and Gender Equality: Six Actions for the Private Sector](#), novembre 2020.

- Préserver les réseaux de fournisseurs en mettant à la disposition de PME féminines les liquidités dont elles ont grand besoin. Face à une crise telle que la pandémie de COVID-19, les entreprises se sont concentrées à juste titre sur la gestion de leur trésorerie. Néanmoins, cette démarche doit être accompagnée par des efforts de préservation des réseaux de fournisseurs sur lesquels elles s'appuient. À l'occasion de tables rondes et d'entretiens, IFC a relevé que les entreprises versaient des paiements accélérés ou des aides de trésorerie pour offrir une planche de salut à leurs principaux fournisseurs.
- Promouvoir des programmes de développement des fournisseurs. Les entreprises peuvent cultiver un réseau de fournisseurs résilients grâce à des actions de développement, une stratégie commerciale qui consiste à travailler avec divers fournisseurs pour améliorer leurs performances et favoriser la croissance continue de l'activité. De tels programmes prévoient l'éducation et le mentorat, facilitent la collaboration entre les fournisseurs et permettent de mettre en évidence des fournisseurs prometteurs qui répondent aux besoins actuels et futurs en matière d'approvisionnement.
- Envisager des mesures de soutien plus prospectives afin de renforcer la résilience des entreprises, telles que des programmes de formation ou de mentorat pour aider les PME féminines à évaluer et gérer l'impact financier de la crise, à passer au numérique ou à trouver de nouveaux marchés.

Mettre en place des services d'appui au personnel sur site et/ou aux communautés

La coopération avec des organisations multilatérales qui ont déjà une expérience de la gestion des catastrophes peut être utile pour mettre en place des mécanismes solides et flexibles de riposte aux situations d'urgence en tirant profit de leurs compétences et de leurs ressources. Par exemple, le cadre « [Disponibilité, accessibilité, acceptabilité, qualité](#) » (AAAQ) contient des questions visant à déterminer les obstacles auxquels les femmes et les filles peuvent se heurter pour accéder aux services de soutien.

En outre, la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge a élaboré un répertoire de bonnes pratiques en matière de genre et de diversité dans les opérations de secours, qui a été adaptée aux fins de la présente boîte à outils (voir encadré 3B).

ENCADRÉ 3B | Répertoire de bonnes pratiques en matière de genre et de diversité dans la fourniture de services d'appui³⁰

- Recueillir des données sur l'âge, le sexe et la diversité des membres du personnel ou de la communauté concernés.
- Veiller à ce que les équipes chargées de l'évaluation des besoins et de l'aide soient équilibrées du point de vue du genre et de la diversité.
- Consulter les hommes et les femmes et recueillir leurs avis pour s'assurer que les services répondent effectivement à leurs besoins respectifs et sont adaptés aux réalités sociales et culturelles.
- Mettre à disposition du personnel d'appui aussi bien masculin que féminin.
- Veiller à ce que l'aide fournie comprenne des éléments et des informations qui répondent aux besoins des hommes et des femmes en matière de santé génésique, y compris la protection contre le VIH/SIDA et d'autres maladies sexuellement transmissibles.
- Inclure des conseils sur la violence familiale et la prévention de l'abus d'alcool lors de séances de soutien psychosocial. Veiller à ce que ces séances tiennent compte de l'aide dont certains hommes ont besoin pour faire face à l'évolution des rôles assignés traditionnellement à chaque sexe, comme s'occuper de jeunes enfants après la perte d'un conjoint.
- Concevoir des services de soutien d'urgence qui répondent aux besoins et préférences socioculturels et économiques définis par les hommes et les femmes concernés, en gardant à l'esprit les considérations de confidentialité et de sécurité.
- Déterminer si les hommes et les femmes vulnérables ont besoin de protection, y compris ceux appartenant à des minorités ethniques ainsi que les personnes âgées ou handicapées. Surveiller rigoureusement ces groupes, établir des rapports les concernant et plaider pour leur sécurité.

³⁰ De : « [International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. A practical guide to Gender-sensitive Approaches for Disaster Management.](#) » IRC: Geneva, 2010.