

NOVEMBRE 2020

TRANSFERT DU POUVOIR: L'INCLUSION À PLUSIEURS NIVEAUX ET L'INTERSECTIONNALITÉ

PREMIÈRE DISCUSSION GUIDÉE



INTRODUCTION

Le Forum Génération Égalité est un rassemblement mondial pour l'égalité entre les femmes et les hommes, convoqué par ONU Femmes et coorganisé par les gouvernements français et mexicain, en partenariat avec la société civile. Après son coup d'envoi à Mexico du 29 au 31 mars dernier, le Forum aboutira à Paris, au mois de juin prochain. L'événement lancera une série d'actions concrètes, ambitieuses et transformatrices dont le but est d'engendrer des résultats immédiats et irréversibles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Sur deux séances ayant eu lieu au mois de septembre 2020, le Forum Génération Égalité (FGE) a organisé la première d'une série de cinq discussions dirigées. L'objectif de ces discussions est de rassembler un groupe sélectionné et diversifié de militant.e.s de la

question du genre afin de cultiver des idées et des contributions autour de sujets importants et pertinents. Ces idées viendront étoffer les aboutissements du Forum et viseront à renforcer le dialogue entre les différentes parties prenantes tout en favorisant la création d'alliances.

La première discussion dirigée pour lancer cette série portait sur le thème de « l'inclusion à plusieurs niveaux et l'intersectionnalité ». Les deux séances ont accueilli une centaine de participants d'âges, d'origines et d'horizons divers, contribuant ainsi à garantir une discussion des plus riches. Le contenu du présent rapport est tiré des discussions en séance plénière et des petits groupes de discussion issus des deux séances, mettant en évidence les thématiques clés, les réflexions et les recommandations concrètes pour étoffer le contenu et les conclusions du FGE.

QU'EST-CE QUE L'INTERSECTIONNALITÉ ?

Kimberlé Crenshaw a introduit le concept d'intersectionnalité en 1989 pour décrire la situation dans laquelle les femmes noires cumulaient des caractéristiques raciales et sexuelles les rendant victimes de différentes formes de discrimination. Elle a fait valoir qu'en raison de leur identité intersectionnelle en tant que femmes et personnes de couleur dans des discours qui sont façonnés de manière à répondre uniquement à l'un ou l'autre, les intérêts des femmes de couleur sont souvent marginalisés dans les deux cas. Son travail a permis de mettre en évidence le fait que les expériences des femmes sont multidimensionnelles. Elles ne sont pas seulement façonnées par des caractéristiques sexuelles, mais aussi par une pléthore d'autres identités raciales, sociales et sexuelles.

La notion d'intersectionnalité implique donc que ces identités ne sont pas des catégories distinctes, mais qu'elles s'additionnent et impactent chaque personne différemment. Les intersections s'additionnent pour donner forme aux différentes formes de pouvoirs et de privilèges qui sont donnés à certains et aux formes de discrimination auxquelles d'autres sont soumis.

POURQUOI L'INTERSECTIONNALITÉ EST-ELLE IMPORTANTE POUR LE FGE ?

Nous vivons dans un monde de plus en plus complexe où les discriminations sont multiples et les inégalités se recoupent. Cette réalité a clairement été illustrée par l'impact différencié de la crise du COVID-19, où les besoins des groupes marginalisés restent laissés pour compte. Il est donc vital de développer davantage nos stratégies pour recentrer les principes de l'intersectionnalité et de l'inclusion dans le FGE. En décomposant les enjeux et leurs impacts pour les différents groupes d'intérêt, et en élaborant des recommandations concrètes, nous pouvons faire en sorte que des concepts tels que l'intersectionnalité ne restent pas abstraits, mais qu'ils soient au contraire reflétés et abordés concrètement au moment de construire des alliances multipartites et de déterminer la conception et la substance du FGE.

[1] La discussion dirigée a été organisée en deux séances complémentaires (les 22 et 24 septembre 2020) afin d'assurer la plus grande participation possible et donc d'opinions, en tenant compte des fuseaux horaires, des besoins d'interprétation, etc.

[2] Kimberlé Williams Crenshaw est une Américaine, avocate, militante des droits civiques, philosophe et grande spécialiste de la critical race theory qui a développé la théorie de l'intersectionnalité.

SPEAKERS

SESSION ONE



MOZN HASSAN
FÉMINISTE ÉGYPTIENNE
ET DÉFENSEUSE DES
DROITS DE LA PERSONNE



SOPHIA PIERRE-ANTOINE
AVOCATE HAÏTIENNE, MILITANTE
DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES
HOMMES ET LES FEMMES

Lorsque l'on réfléchit aux discriminations multiples, il est crucial que les personnes directement concernées abordent leur propre expérience en qualité d'experts. Les réalités des femmes sont variées et complexes, et il peut être utile de penser en termes de « féminismes » pour refléter le fait que ce mouvement n'est pas une étiquette, une identité et une idéologie uniques, mais qu'il est plutôt multidimensionnel et façonné par l'expérience personnelle.

Il est important de reconnaître les différences, en particulier lorsqu'il s'agit de trouver des solutions aux problèmes. Prenons par exemple le COVID-19 et les diverses inégalités que cette crise met à nu. Qui sera vacciné en premier ? Qui a accès à des tests rapides ? Qui peut travailler à domicile ? Il nous faut adopter une approche à plusieurs niveaux si l'on souhaite formuler une réponse qui sonde les opinions que nous lisons, et dont l'analyse est vue comme une vérité ou un récit. C'est ce qui accumule et façonne la façon dont nous cernons les enjeux et dont nous élaborons des réponses.

Par conséquent, une importante ressource du mouvement féministe n'est pas seulement le financement, mais aussi la mise à disposition d'un espace permettant aux féministes d'exprimer leurs défis du quotidien, d'exprimer leurs préoccupations, de s'écouter les unes les autres et de briser les stéréotypes. Plus généralement, nous devons mieux travailler avec les militant.e.s pour comprendre comment fournir au mieux des ressources pour appuyer leur travail, par exemple en leur fournissant des ressources sans aucune restriction et en les mettant en contact avec les détenteurs du pouvoir. Le financement sans restriction est essentiel pour pouvoir faciliter le travail des militants qui font toute la différence en répondant aux besoins des différentes communautés. Il ne faut pas considérer les militants uniquement comme des interlocuteurs, mais il faut plus volontiers les engager de manière plus significative dans les processus clés d'élaboration des politiques.

SESSION TWO



ALDA FACIO
AVOCATE FÉMINISTE,
UNIVERSITAIRE ET
ÉCRIVAIN



LIZZIE KIAMA
DÉFENSEUSE DES DROITS DES
FEMMES ET DES JEUNES FILLES
SOUFFRANT DE HANDICAP

Le langage est un outil puissant et transformateur et il faut bien faire attention à ce que des termes tels qu'« intersectionnalité » ne soient pas réduits à de simples mots à la mode, ni que leurs significations multiples selon le contexte soient ignorées. Le concept d'intersectionnalité contribue à favoriser l'inclusion de toutes les femmes et de tous les groupes dans des domaines et politiques thématiques.

Pour les femmes souffrant de handicap, le manque de compréhension et de langage explicite contribue à ignorer ce segment dans l'élaboration des politiques et des programmes. Elles sont souvent négligées des programmes d'éducation et d'emploi et s'inscrivent bien souvent parmi les segments les plus pauvres. Le prisme de l'intersectionnalité est important pour nous aider à ne pas privilégier l'une de ces discriminations par rapport à une autre, mais plutôt à examiner comment les multiples couches façonnent les diverses identités et modes d'accès.

Nous pouvons en apprendre beaucoup sur la diversité en la « reconceptualisant », par exemple en affirmant que personne n'est handicapé et qu'au contraire, nous sommes tous différents. Les femmes souffrant de handicap doivent être reconnues comme des femmes avant tout, ce qui nous permettrait d'arrêter de les stigmatiser et de perpétuer les stéréotypes du modèle victime/malade. Concrètement, nous retirons à ces femmes leurs droits, leurs chances et leurs opportunités lorsque nous ne parvenons pas à créer un environnement auquel ce groupe a accès. Il est nécessaire de transformer les sociétés de manière à ce que ces barrières soient éliminées et que la diversité soit reconnue comme une force.

[3] Le modèle médical définit le handicap comme résultant de la limitation physique ou mentale d'une personne, plaçant la source du problème sur cette personne. Selon cette définition, le handicap est lié à des raisons biologiques et non à l'environnement social ou géographique et est considéré comme un défaut ou une maladie. Le modèle médical fait souvent référence à une personne handicapée comme une victime, ce qui peut être condescendant et offensant.

PARTIE 1: DÉCORTIQUER LE PROBLÈME

COMMENT DÉFINIRIEZ-VOUS OU CATÉGORISERIEZ-VOUS L'INÉGALITÉ SUR LE PLAN DE L'INTERSECTIONNALITÉ ?

Le croisement des différentes identités sociales produit un type d'inégalité aggravé, fondé sur des facteurs multiples liés aux caractéristiques sexuelles et sociales, et ce qui en ressort est un réseau complexe d'oppressions. On peut discerner de multiples dimensions de l'inégalité intersectionnelle, allant de l'individu à l'institutionnel en passant par les dénominations systémiques et historiques. Ces dimensions mettent en évidence les nombreuses inégalités dont sont victimes les femmes dans le monde, mais aussi le maintien des structures qui façonnent et renforcent ces inégalités.

L'inégalité intersectionnelle est un problème systémique, qui prend forme lorsque l'intégralité du « moi » se heurte aux limites culturelles et institutionnelles pour produire des manifestations de discrimination, de violence et de stigmatisation. Il est donc essentiel de contextualiser ces oppressions croisées. L'intersectionnalité est un concept fluide qui modifie la manière dont les inégalités sont exacerbées dans différents contextes, avec en toile de fond des contextes locaux, nationaux et internationaux.

Dans un contexte marqué par des déséquilibres de pouvoir en fonction des caractéristiques sexuelles et raciales, le fait de n'avoir qu'une seule « voix » pour définir l'intersectionnalité peut risquer d'en négliger les nuances. Il ne faut pas oublier que la définition d'inégalité intersectionnelle est un acte de pouvoir en soi. Par conséquent, toute définition d'inégalité intersectionnelle doit être élaborée par la base et adopter une approche globale si l'on veut vraiment comprendre les systèmes et les structures en jeu dans chaque contexte.

RÉUNIONS EN PETITS GROUPES

La discussion dirigée est structurée en deux parties : l'une consacrée à des séances de discussion en petits groupes restreints pour décortiquer le problème de l'intersectionnalité, et la seconde pour concevoir des solutions et proposer des recommandations concrètes pour le FGE.

QUELS SONT LES CAUSES ET LES MOTEURS DE L'INÉGALITÉ INTERSECTIONNELLE ?

FACTEURS HISTORIQUES ET STRUCTURELS

Au fil de l'Histoire de l'humanité, des structures et des politiques ont été mises en place par les groupes dominants et nombre de ces structures subsistent encore aujourd'hui. Le patriarcat et le colonialisme en sont des exemples évidents. Différentes formes d'injustice et de violence structurelles entraînent de la discrimination et de la marginalisation de certains groupes, notamment les femmes autochtones vivant dans les zones rurales, dont les droits collectifs et individuels sont menacés, comme leur droit à posséder un terrain.

MANQUE DE RESPONSABILITÉ

Il est essentiel de créer une structure de responsabilité, à défaut de quoi il n'y a pas d'élan pour défendre l'espace de ceux et celles qui sont discriminés. L'élaboration des politiques doit garantir que les droits de l'homme soient respectés et que les gens puissent vivre en liberté, dans la justice et la paix. Il doit y avoir une véritable obligation de rendre des comptes lorsque cette obligation n'est pas respectée.



SUR LE PLAN POLITIQUE

Les opinions peuvent être amplifiées ou réduites au silence à l'aide de divers outils. Par exemple, le recensement national est devenu un outil politique qui reflète la façon dont les données sont souvent manipulées par les systèmes patriarcaux. Le recensement permet de déterminer l'allocation des budgets et les services que les personnes reçoivent. C'est un acte de pouvoir susceptible d'exacerber les inégalités, car certaines populations, comme les femmes migrantes, ne disposent pas des ressources nécessaires pour remplir le formulaire de recensement, ce qui les rend invisibles.

LES AGENTES DU CHANGEMENT AU SEIN DU MOUVEMENT FÉMINISTE

Une hiérarchie culturelle persiste dans le mouvement féministe ; elle façonne la participation. Le fait de privilégier certaines identités et de discriminer d'autres exerce une influence sur les personnes dont les expériences sont plus visibles. La défense d'une « identité » unique contribue à diviser les groupes en « silos » (verticalité hermétique) et brise la solidarité, obligeant à privilégier une identité plutôt qu'une autre et entraînant des phénomènes d'exclusion.

LES DYNAMIQUES DE POUVOIR

Qui détient le pouvoir et qui détient les ressources ? Ces dynamiques forment une hiérarchie qui définit et détermine la valeur et la nature de certains segments, et cette hiérarchie se perpétue souvent d'elle-même ou à l'aide des canaux tels que les médias. Les expériences de discrimination peuvent également contribuer à un manque d'accès au pouvoir, limitant ainsi les personnes à même de mettre en œuvre des changements.

FACTEURS ET NORMES SOCIALES

Le manque de compréhension, comme celui qui entoure les différentes identités de genre, les handicaps, l'intolérance religieuse, tout cela alimente les lois discriminatoires et les normes culturelles. Nous devons écouter des opinions multiples afin de reconnaître qu'il n'y a pas une façon unique de vivre un problème, et il faut veiller à ce que cette multiplicité se reflète dans l'élaboration des politiques. .

**« LA DISCRIMINATION
INTERSECTIONNELLE NOUS
ÉLOIGNE DE LA
POSSIBILITÉ D'ÉVALUER LA
RICHESSE DES IDENTITÉS
INTERSECTIONNELLES ET
LES CONTRAINT À
L'ISOLEMENT ET À
L'EXCLUSION »**

DES LOIS PUNITIVES

Les lois punitives ne sont pas inclusives et ne protègent pas les communautés, mais perpétuent plutôt la discrimination à l'encontre de certains groupes. Par exemple, les lois qui criminalisent indirectement ou directement l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression du genre entraînent des taux de pauvreté plus élevés, l'incapacité d'accéder aux droits fondamentaux et aux services de développement, tels que des soins de santé, une éducation et un emploi sensibles à ces réalités. Ces lois sont fondées sur le patriarcat et l'hétéronormativité des sexes, qui sont également les causes sous-jacentes de ces inégalités. D'autres exemples de ceci se retrouvent dans les lois concernant l'accès à l'avortement ou le port du foulard pour les femmes musulmanes.



PARTIE 2: CRÉER LA SOLUTION



Photos: UN Photo/Michos Tzovaras, Photos: UN Women/Ryan Brown/Susan Markisz/Antoine Tardy
 Photo: Women Deliver Photo: UNFPA/Brooks La Touche Photography Photo: Courtesy of Sana Afouaiz



COMMENT LES ACTEURS INTERNATIONAUX PEUVENT-ILS FAVORISER L'INCLUSION INTERSECTIONNELLE ET À PLUSIEURS NIVEAUX ?

A) COMMENT LES SOCIÉTÉS MULTINATIONALES DEVRAIENT-ELLES FAVORISER L'INCLUSION INTERSECTIONNELLE ET MULTINIVEAU ?

- **Militantisme:** appeler les multinationales à tirer parti de leur pouvoir pour influencer le progrès au profit de la diversité et l'inclusion, par exemple en tirant parti des bonnes pratiques de suivi et en démontrant la perte de revenus des multinationales résultant de l'exclusion de populations clés.
- **Collaboration:** Assurer une collaboration étroite entre la communauté « internationale » et la communauté « nationale/locale » pour tenter d'aplanir la hiérarchie du pouvoir entre ces deux sphères en travaillant en étroite collaboration avec les principales parties prenantes (le gouvernement et la société civile).
- **Politiques:** Les multinationales doivent respecter les bonnes pratiques en matière de politiques organisationnelles. Il faudrait absolument accroître la disponibilité des études et des recherches mettant en évidence les aspects des quotas de diversité et leur impact positif sur les entreprises.
- **Suivi:** Renforcer le suivi de la mise en œuvre des droits de l'homme par les Nations unies et les acteurs internationaux, notamment par le biais des structures intergouvernementales et des droits de l'homme en vigueur telles que la CEDAW.

B) COMMENT RENFORCER ENCORE LE SYSTÈME MONDIAL DES DROITS DE LA PERSONNE POUR LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION INTERSECTIONNELLE ?

- **Centraliser les opinions féministes:** amplifier la portée des voix des femmes qui remettent en question le statu quo et souhaitent remodeler la « norme » et examiner l'impact des différentes définitions internationales de cette « norme ».
- **Responsabilité:** Renforcer la responsabilité et la surveillance de la mise en œuvre nationale des normes et des instruments juridiques internationaux.
- **Éducation:** Tirer parti de l'éducation pour mieux faire comprendre au public le système des droits de la personne. Partager des informations et des lignes directrices pour pouvoir participer au développement et à la promotion des droits de la personne, y compris la Convention relative aux droits des personnes atteintes de handicaps.
- **COVID 19:** La pandémie de COVID-19 a mis à nu et exacerbé les inégalités existantes entre les hommes et les femmes tout en illustrant l'impact positif du leadership politique des femmes dans les institutions. La pandémie nous permet de renforcer les modes de collaboration des acteurs internationaux et de travailler également avec les entités régionales et les organisations communautaires. La lutte contre le COVID ne sera une réussite qu'en vertu d'une coopération mondiale, par exemple sous la forme d'une aide économique et d'une concertation autour de la distribution des vaccins.
- **Collaboration:** La collaboration doit se faire à tous les échelons, des localités au plan mondial. L'élaboration des politiques doit être bidirectionnelle, l'échelon national façonnant l'international et vice versa.

COMMENT FAIRE POUR ENCOURAGER LA COLLABORATION ENTRE LES DIVERS ACTEURS ET RENFORCER LES MOUVEMENTS SOCIAUX POUR APPORTER DES CHANGEMENTS POSITIFS ?

- **Politiques:** Les entreprises doivent faire progresser l'intégration en mettant en place des politiques globales de lutte contre la discrimination.
- **Responsabilité:** Renforcer les partenariats avec les institutions nationales des droits de l'homme, les OSC, la société en général et les groupes de jeunes afin de les sensibiliser aux notions d'égalité, aux droits de l'homme et à la non-discrimination, de manière à mieux faire comprendre et appuyer la promulgation de lois antidiscriminatoires.
- **Inclusion:** Rassembler toutes les voix et être véritablement, intentionnellement inclusif en partageant le pouvoir.
- **Solidarité:** Encourager la solidarité entre des groupes de personnes hétérogènes et identifier une vision collective partagée. Favoriser la prise de conscience et embrasser la diversité.
- **Engagement des jeunes:** Inclure les jeunes dans la prise de décision et veiller à ce que le leadership des jeunes soit encouragé. Il faut donner aux jeunes les moyens de façonner leur avenir en favorisant le dialogue intergénérationnel, la conception et l'élaboration de stratégies.
- **Médias et information:** Atteindre les gens en passant par différents médias. Il faut intégrer la discussion sur l'intersectionnalité et explorer les différents enjeux des groupes et identités différents.

COMMENT CRÉER UNE PLUS GRANDE INCLUSION, PAR EXEMPLE POUR LES VOIX ET LE LEADERSHIP DES JEUNES, DANS LA PRISE DE DÉCISION POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE À L'ÉCHELON NATIONAL ET LOCAL ?

- **Observation et apprentissage:** Surveiller la participation des jeunes et observer leurs méthodes de travail et s'adapter à ces nouvelles techniques. Évaluer si les jeunes ont véritablement accès aux espaces et aux emplois pour qu'ils puissent y prendre part ; s'assurer que l'espace est adapté aux jeunes militants et non l'inverse.
- **Formation:** Soutenir la formation des jeunes dans toutes leurs diversités. Mettre en place des processus de mentorat et d'initiation pour faciliter l'accès des jeunes.
- **Inclusion active:** Réduire les obstacles à l'inclusion, en permettant par exemple aux jeunes de prendre part au mouvement sans qu'ils aient à satisfaire à des exigences telles qu'un minimum d'années d'expérience ou une obligation d'enregistrer leur organisation auprès des Nations unies. Les jeunes doivent être mis au cœur des politiques et des discussions et nous devons nous adapter pour les inclure afin d'équilibrer les dynamiques de pouvoir. Il faut également pouvoir répondre à tous les besoins en matière d'interprétation.

COMMENT LES INSTITUTIONS NOUVELLES ET EXISTANTES (NATIONALES ET LOCALES) PEUVENT-ELLES GARANTIR QUE LES LOIS ET POLITIQUES ANTIDISCRIMINATOIRES SONT APPLIQUÉES DANS LES FAITS ?

- **Audit:** Examiner l'efficacité des institutions actuelles et évaluer leur impact. Effectuer un recensement et une évaluation des lois nationales « punitives » sur le plan de l'inclusion intersectionnelle et plaider pour les amender.
- **Changement culturel:** Il faut que le sujet de la discrimination devienne une priorité au sein des plans nationaux si l'on veut promouvoir le changement culturel à l'échelon local, national et international.
- **Représentation:** Intégrer les opinions et les perspectives qui font défaut dans le processus décisionnel. Appliquer intentionnellement l'intersectionnalité et promouvoir les femmes à des postes de direction politique dans les institutions. Parmi les solutions possibles, on pourrait envisager la mise en place de quotas progressifs.
- **Données, informations, technologie:** Une collecte de données effectuée de manière éthique et des « stratégies de collecte de données inclusives » pourraient venir appuyer des processus de budgétisation plus inclusifs et remédier au manque de budgétisation dans certains domaines clés. Sans ces données, certaines catégories de personnes sont systématiquement laissées pour compte ou rendues invisibles. Il est important d'investir dans le renforcement des compétences des communautés afin qu'elles puissent générer leurs propres données.
- **Médias et récits:** Développer et maintenir des directives éthiques pour que les médias soient plus représentatifs et donnent de l'importance à ceux qui sont représentés. Les grandes sociétés publicitaires ont un rôle clé à jouer dans la transformation.

EN QUOI UNE MEILLEURE VENTILATION DES DONNÉES ET UNE RECHERCHE PLUS QUALITATIVE POURRAIENT-ELLES NOUS AIDER À COMPRENDRE LES INÉGALITÉS INTERSECTIONNELLES ET À DÉPLACER LE CŒUR DU POUVOIR ?

- **Type de données:** Privilégier des données non binaires, ventilées pour aborder l'intersectionnalité. Il faut ensuite plaider en faveur de politiques, de programmes et de lois fondés sur les données recueillies. Renforcer les capacités des praticiens concernés et des ministères de la Statistique.
- **Collecte de données:** Développer différentes méthodes de collecte de données afin d'être plus inclusif et pouvoir raconter des histoires différentes, ce qui pourrait à son tour générer des changements dans ce qui est perçu comme la « norme ». Veiller à ce que ces travaux de recherche soient adéquatement financés et que la collecte et l'évaluation des données fassent l'objet de transparence.
- **Volonté politique:** Promouvoir la volonté politique par des mesures de sensibilisation afin de compléter la production de données sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

RECOMMANDATIONS CLÉS

COMMENT FAIRE REFLÉTER LES QUESTIONS ABORDÉES DANS LE CADRE DE CETTE DISCUSSION DANS LE FGE ET LES COALITIONS D'ACTION ?

1. LE FGE DOIT INTENTIONNELLEMENT CENTRALISER LES VOIX LAISSÉES POUR COMPTE

Le FGE doit faire un effort conscient pour amener les communautés marginalisées au premier plan afin de discuter de leurs priorités et de leurs besoins. Le FGE doit prendre l'initiative de reconnaître le pouvoir et choisir délibérément de le partager, par exemple en écoutant l'opinion d'une jeune fille autochtone au même titre que celle d'un chef d'État, en s'adressant aux gens en personne (pas seulement en ligne) et en travaillant sur un plan intergénérationnel.

2. LE FGE DOIT ÊTRE ACCESSIBLE À TOUS.

Le FGE doit s'efforcer de combler le fossé technique pour atteindre ceux qui n'ont peut-être pas accès aux technologies ou à internet en passant par la radio, des documents imprimés, des formations et des conférences vidéo. Nous devons cibler intentionnellement ces groupes moins accessibles et toucher un public autre que les militants habituels dans les espaces protégés, en particulier dans le cas des jeunes. L'art pourrait être un bon moyen de briser les barrières à l'engagement. Le FGE doit élaborer des protocoles pour permettre à des groupes particuliers (comme les personnes atteintes de handicaps) de prendre part au processus en toute sécurité sur les plans physique et psychologique. Il convient de réfléchir davantage à la manière de continuer à supprimer les barrières linguistiques (notamment pour les peuples autochtones).



3. IL FAUT IMPLIQUER JEUNES EN GRAND NOMBRE À CHAQUE ÉTAPE DES PROCESSUS DU FGE.

Cela s'applique en particulier aux jeunes des communautés marginalisées qui n'ont peut-être pas accès à internet. Le FGE devrait organiser des conversations préliminaires à l'échelle régionale auprès de jeunes et d'adolescentes pour recueillir leur contribution afin de faciliter l'appropriation et créer une dynamique. Il faut également travailler à la cartographie de l'espace des jeunes activistes, car les mouvements de jeunesse ont tendance à être plus complexes et exiger des méthodes d'inclusion différentes. Il serait également envisageable de stimuler l'engagement des jeunes en établissant des liens avec les universités, ce qui faciliterait l'engagement des adolescentes. Le Forum pourrait également envisager de proposer des possibilités d'apprentissage intergénérationnel afin d'informer les jeunes militants sur les mécanismes internationaux permettant d'assurer leur sécurité (notamment e autour de la liberté d'expression et de parole).

4. CHAQUE COALITION D'ACTION (CA) DOIT ÊTRE INCLUSIVE ET PROPOSER DES RECOMMANDATIONS CONCRÈTES POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS CROISÉES PRÉSENTES DANS LA SOCIÉTÉ.

Il est essentiel que chacune des coalitions d'action aborde les besoins fondamentaux ; ceux-ci sont essentiels et ne doivent en aucun cas être négligés. Les mécanismes de prise de décision dans les CA doivent être restructurés de manière à ce qu'ils soient représentatifs pour toutes les femmes ; et il faut inclure davantage le secteur privé et les organisations de base pour garantir que les progrès soient significatifs. Une des recommandations spécifiques vise à ce que la CA sur les technologies mène des recherches sur l'effet de suppression d'emploi causé par des raisons technologiques en se concentrant sur les groupes marginalisés. Les appels à la désignation des membres des coalitions d'action doivent être plus inclusifs et impliquer la société civile pour aider à mieux cibler les populations les plus marginalisées et les moins représentées.

5. IL FAUT INTÉGRER LA RÉFLEXION SUR L'INTERSECTIONNALITÉ DANS LES STRUCTURES DE RESPONSABILITÉ DES COALITIONS D'ACTION.

Les structures de mesure d'impact et de responsabilité des coalitions d'action doivent disposer d'indicateurs de réussite clairs et définis, et ces derniers doivent être ventilés de manière à refléter le caractère intersectionnel. Les groupes de jeunes devront être soutenus et engagés dans les processus de suivi et de surveillance de la mise en œuvre de la Coalition d'action pour les cinq prochaines années.

« NOUS DEVONS FAIRE TOMBER LES BARRIÈRES ET ATTEINDRE PLUS DE FEMMES QUE JAMAIS. »

6. LE RÔLE DU FGE EST AUSSI DE DÉFINIR DE NOUVELLES NORMES

Le FGE doit refléter ses principes dans ses structures. La manière dont nous travaillons est aussi importante que le sujet sur lequel nous travaillons, et c'est pourquoi nous ne devons pas continuer à cloisonner les questions et les solutions, mais plutôt établir une norme de travail selon le prisme de l'intersectionnalité. Il nous faut promouvoir un environnement général qui soit sûr et proposer des espaces inclusifs et dénués de violence. Une compensation et des ressources doivent être fournies, lorsqu'elles sont disponibles.

7. IL FAUT SAISIR L'OCCASION DE CONTRER LES RÉCITS DES MÉDIAS DOMINANTS PAR LE BIAIS DES CANAUX DE COMMUNICATION DU FGE.

Nous devons créer un récit commun autour du FGE qui le rende plus intéressant pour le grand public et les décideurs politiques, en soulignant l'importance de briser les stéréotypes, de remettre en question les rôles des hommes et des femmes et de promouvoir l'égalité et l'inclusion de tous. Le FGE pourrait créer un contenu à même de décortiquer des concepts comme l'intersectionnalité qui ne sont pas couramment utilisés par les médias et qui ont des significations différentes selon le contexte, ce qui permettrait de favoriser la diversité. Les plates-formes de communication du Forum pourraient également amplifier la portée des opinions, en défendant des exemples de promotion de l'innovation institutionnelle pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

8. LE FGE SE DOIT D'ENCOURAGER LA COOPÉRATION ENTRE LES SECTEURS.

Cela peut se faire en proposant un espace permettant aux diverses parties prenantes de s'engager les unes avec les autres sur un pied d'égalité, par exemple en mettant en relation les décideurs politiques et les gouvernements avec les mouvements sociaux. Un accent particulier devrait être mis sur l'identification des synergies entre les différents acteurs et plus particulièrement les jeunes. Le FGE doit faire de son mieux pour renforcer la solidarité entre des groupes de personnes hétérogènes, en promouvant des mesures de sensibilisation dans tous les secteurs et en embrassant la diversité afin d'identifier une vision collective et partagée du progrès. Il faut également inviter le secteur privé dans le débat, en vue de forger des partenariats stratégiques entre le secteur privé, la société civile et les gouvernements de manière à garantir que l'approche soit cohérente.

9. L'UN DES PRINCIPAUX OBJECTIFS DU FGE DOIT ÊTRE D'AMENER LE LOCAL AU MONDIAL.

Le passage du local au mondial est essentiel et sera rendu possible par les partenariats de collaboration décrits dans la recommandation n° 8. La société civile soulève de nombreuses questions, mais celles-ci ne sont souvent pas considérées comme prioritaires par les détenteurs du pouvoir. Le FGE doit mettre en lumière les besoins et les demandes locales en réunissant ces parties prenantes dans une même salle. Dans ces moments de rassemblement, le FGE doit pouvoir fournir des espaces, des ressources financières, une ligne de réflexion et une facilitation afin de faire passer les conversations qui se déroulent au niveau local au niveau mondial. L'approche ascendante permettra d'obtenir une légitimité ancrée dans les actions communautaires et de terrain. Le FGE a également un rôle à jouer dans le renforcement et l'amélioration des plates-formes régionales et des échanges interrégionaux.

MERCI

**NOUS TENONS À REMERCIER
CHALEUREUSEMENT TOUS CEUX
QUI ONT CONSACRÉ LEUR TEMPS
À RENDRE CETTE PREMIÈRE
ÉDITION DES DISCUSSIONS
DIRIGÉES AUSSI RICHE ET
STIMULANTE QUE POSSIBLE. NOUS
NOUS RÉJOUISSONS DE
POURUIVRE LE VOYAGE DU FGE
TOUS ENSEMBLE DANS UN ÉLAN
SOLIDAIRE.**

POUR EN SAVOIR PLUS

Les discussions dirigées sont un élément clé de la stratégie d'engagement des parties prenantes du FGE. Ces manifestations devraient rassembler un groupe de militant.e.s de l'égalité entre les hommes et les femmes, choisis pour discuter de sujets pertinents et dont le but est d'alimenter les discussions du FGE.

Consultez notre site web:

<https://forum.generationequality.org>

Pour toute question, contactez:

gen.equality.forum@unwomen.org

Nous vous remercions d'avoir contribué à rendre la première discussion dirigée du Forum Génération Égalité aussi animée, engageante et constructive que possible.

Les représentant.e.s de la structure de gouvernance du FGE

Nadine Gassman (Mexico)
 Martha Delgado (Mexico)
 Delphine O (France)

Lopa Banerjee (UN Women)
 Fatemah Khafegy (CSAG)
 Memory Kachambwa (CSAG)

Caryn Dasah (Youth Task Force)
 Shantel Marekera (Youth Task Force)

Les intervenant.e.s externes

Abischamma Grand Jean
 Adamu Adija
 Alda Facio
 Alejo Sebastian Quiquinto
 Andriana Arekhta
 Anindya Nastiti Restuviani
 Anita Mbae
 Baba-Aissa
 Betsy McGregor
 Caryn Dasah
 Charlotte Lobe
 Cindy Naameni Kobei
 Clyfane Saintil
 Delina Fico
 Elaine Neuenfeldt
 Elvira Constantina Pablo Antonio
 Emeline Dupuis
 Emily Bove
 Erin Hohlfelder
 Fatema Khafegy
 Fatima Askira
 Fatima Khemilat
 Feka Parchibell
 Françoise Moudouthe
 Germina Denis
 Ging Cristobal
 Gladys Yegon
 Gormah Toolee Lawuobahsumo
 Hagar Adam
 Hawa Casandria Wilson
 Jessica Vega Ortega
 Jillian Abballe
 Juan Pablo Poli
 Keitumetse Fatimata Moutloatse

Kevin Coyne
 Kosana Beker
 Latanya Mapp Frett
 Lizzie Kiama
 Lois Aduamoah-Addo
 Lorena Fuentes
 Ludmille Lyvert
 Manira Alva
 María Fernanda Espinosa
 María Margarita Cortés
 Martha Delgado Peralta
 Martina Posadas Camino
 Memory Kachambwa
 Mette Lybye Poulsen
 Michael Leslie
 Mmabatho Ramagoshi
 Mozn Hassan
 Muktasree Chakma
 Munnira Afrikana Katongole
 Musimbi Kanyoro
 Nandar
 Nicolás Marugán Zalba
 Nidhi Goyal
 Norma Don Juan Pérez
 Nour Abdel-Ghani
 Nueh Anitta Chuo
 Nunu Kidane
 Oriana López Uribe
 Pip Gardner
 Priscilla Odalys Anchondo Vega
 Priyambada Seal
 Racha Haffar
 Rana Hamra

Rashima Kwatra
 Rebecca Valentin
 Renatta Langlais
 Rituparna Borah
 Rudelmar Bueno de Faria
 Sann Sann Nwe
 Sarmad Amjad Khoudhier
 Sergia Galván Ortega
 Shamim Salim Juma
 Sharlen Sezestre
 Sofía Jiménez Poiré
 Sofiia Pylypiuk
 Sophia Pierre Antoine
 Steve Letsike
 Susan Papp
 Syra Taveras
 Tenneh Jackson Kaba
 Teresa Zapeta
 Tricia Callender
 Valentina Bodrug-Lungu
 Vanessa Anyoti
 Véronique Sehier
 Vika Kalokalo
 Viloyat Mirzoeva
 Viva Tatawaqa
 Vivian Kpetay
 Wanangwa Rachel Mganga
 Xenia Kellner
 Yaiza Ariana Rodríguez Gutiérrez
 Yara Ali Yaish
 Yvonne Owino
 Ziona tanzer
 Zoneziwoh Mbonggulo-Wondieh

Nos remerciements chaleureux vont à l'équipe organisatrice

Ambassador Yanerit Morgan
 Alynn Cappon Capuano
 Benjamin Bechaz
 Charlotte Simpson
 Dillan Jacobson
 Elise Hufano
 Eugenia Lopez Uribe

Fatemah Khafegy
 Flor de Maria Montes de Oca
 Gonzalez
 Juliette Bonnafe
 Laura Turquet
 Laurence Gillois
 Margaux Bonnet

Nancy Khweiss
 Nesreen Elmolla
 Rachele Megna
 Salam Al-Nukta
 Sascha Gabizon
 Tessa Manahan
 Tricia Callendar
 Vivek Rai