

1. Leadership et participation des femmes

Vue d'ensemble

Introduction

Pourquoi soutenir la participation et le leadership des femmes ?

Partout dans le monde, le fardeau de la pauvreté est porté de façon disproportionnée par les femmes. Cette pauvreté se traduit au niveau matériel, mais aussi en termes de marginalisation : les personnes qui vivent dans la pauvreté n'ont généralement pas (ou peu) d'opportunités d'influencer les processus politiques, économiques et sociaux, ainsi que les institutions qui contrôlent et façonnent leur vie et les enferment dans le cycle de la pauvreté.

Pour les femmes pauvres, l'expérience de la marginalisation est double. Appartenant à des communautés « en marge de la société », les femmes se voient en outre refuser la parole *au sein* des États, des marchés, des communautés et des ménages où elles vivent. Ces structures restent en effet dominées par les hommes et leurs intérêts. La faible voix des femmes constitue un facteur important du maintien de l'inégalité de genre et de la pauvreté car elle empêche les femmes d'accéder aux processus de décision et d'établissement de l'agenda. Cette situation contribue à l'invisibilité des femmes en tant qu'acteurs publics et constitue une négation de leurs droits à la participation. Cet état de fait maintient un processus décisionnel qui représente moins les intérêts des femmes et qui ne possède donc ni la vision ni l'ambition de défier ou de changer les relations de genre inégales dans la société.

La participation et le leadership des femmes à tous les niveaux et dans tous les secteurs sont donc fondamentaux pour lutter contre la pauvreté liée au genre. Afin de défier les systèmes économiques et sociaux inégaux non durables dans lesquels nous vivons, et pour sécuriser les ressources essentielles dont les femmes ont besoin pour jouir d'une vie digne et gratifiante, il a été déclaré que les femmes ont besoin... « d'être politiquement visibles *en tant que femmes* et d'être habilitées à agir à ce titre, car... elles... ont des besoins et des attitudes en ce qui concerne des problèmes vitaux différents de ceux des hommes¹. » La présence des femmes dans un nombre considérable de corps élus et d'institutions économiques pourrait donner lieu à des résultats politiques plus équitables car cela encouragerait les décideurs politiques à prêter plus d'attention aux problèmes qui touchent les femmes, tels que les salaires, les conditions de travail, la prise en charge des enfants, la violence et le travail non salarié². Les politiques économiques peuvent également reconnaître la valeur du travail social non rémunéré (effectué en grande partie par les femmes) comme un atout à maintenir et développer.

En Norvège, les femmes parlementaires sont à l'origine des « politiques de prise en charge » qui obligent l'État à augmenter les services publics de prise en charge des enfants, à accroître les congés parentaux et les horaires souples, et à améliorer les droits à la pension pour les travailleurs sociaux³. En Afrique du Sud, les femmes parlementaires ont lancé, pour la première fois au monde, un processus d'élaboration du budget selon le genre afin d'analyser les dépenses de l'État dans une perspective de genre et d'allouer des ressources pour les besoins des femmes⁴. Le seul fait qu'un nombre croissant de femmes occupent une position de leadership ne garantit pas automatiquement que les préoccupations des femmes figurent à l'agenda. Toutefois, lorsqu'un nombre critique de femmes – plus d'un tiers – se retrouvent au pouvoir, les intérêts communs des femmes *en tant que femmes* se font davantage entendre, comme l'illustrent les deux exemples ci-dessus⁵.

La participation et le leadership des femmes sont une condition essentielle à la réduction de la pauvreté et à la lutte contre l'inégalité de genre. Mais il s'agit aussi, et surtout, de droits humains fondamentaux. Les traités et les conventions internationaux sur les droits humains – tels que la Convention sur l'élimination de toutes formes de discriminations à l'encontre des femmes (CEDAW)⁶, le Programme d'action de Pékin⁷ et le troisième objectif du Millénaire pour le développement sur l'égalité de genre – reconnaissent que les femmes ont le droit de participer sur un pied d'égalité avec les hommes à tous les niveaux et aspects de la vie publique et aux prises de décisions, qu'il s'agisse de décider comment dépenser le revenu du ménage ou gouverner un pays. De telles conventions engagent les signataires à atteindre cet objectif.

En dépit des engagements de promotion de l'égalité de genre au sein des structures formelles de représentation et de prise de décision, les femmes continuent d'être sous-représentées dans tous les secteurs décisionnels. Elles font encore et toujours face à des barrières importantes à leur participation pleine et égale aux structures et institutions qui gouvernent et affectent directement leur vie.

En quoi la participation et le leadership des femmes sont-ils essentiels au travail d'Oxfam GB ?

Oxfam GB est une organisation humanitaire, de développement et de campagne qui fonde son travail de lutte contre la pauvreté et la souffrance sur le respect des droits. En association avec d'autres organisations, Oxfam GB a depuis de nombreuses années cherché à assurer le respect du droit des femmes à une participation égale dans l'élaboration et la mise en place des programmes. Ceci est nécessaire pour que les femmes jouissent d'une plus grande influence sur les décisions qui touchent leur vie. Mais il existe une tendance croissante à aller plus loin et à soutenir le leadership des femmes dans les institutions et processus qui perpétuent les inégalités de genre en matière de richesses et de pouvoir – et qui renforcent dès lors la négation des droits des femmes. Ce travail passe notamment par un soutien et un encouragement particuliers à un leadership visant explicitement à faire cesser ces inégalités.

Ce recueil d'articles sur le programme de leadership et de participation des femmes distille les leçons tirées de programmes soutenus à travers le monde par Oxfam GB et ses partenaires. Des études de cas menées aux Philippines, en Israël et au Royaume-Uni détaillent les projets de soutien des femmes au sein des organisations de la société civile afin d'accroître leur participation et leur leadership dans la sphère économique. Quatre articles – sur la Sierra Leone, le Honduras, le Cambodge et Haïti – décrivent les programmes mis en place pour encourager la participation politique des femmes dans les structures formelles du gouvernement. Enfin, l'étude de cas du Chili souligne le lien important qui existe entre la visibilité croissante des femmes dans les secteurs socio-économiques et la promotion du droit à l'emploi au niveau politique.

Les activités décrites ci-dessus ont été menées à tous les niveaux : du travail communautaire avec des femmes marginalisées en Grande-Bretagne aux représentants et ministres élus en Sierra Leone, au Honduras et en Haïti afin que ceux-ci incorporent une analyse de genre et de pauvreté. Une conclusion ressort clairement de toutes ces études : partout où ces activités sont menées apparaît le besoin de surmonter les stéréotypes, attitudes et croyances qui continuent à limiter les possibilités des femmes de développer leur potentiel en tant que citoyennes actives et dirigeantes. Si toutes les femmes sont touchées par ces stéréotypes, ce sont surtout celles qui vivent dans la pauvreté qui font face aux principaux préjugés. Et ce non seulement à

cause de leur identité sexuelle, mais aussi à cause de leur classe (ou caste), niveau d'éducation, de leur identité raciale ou ethnique qui les rendent, aux yeux des élites, « inaptes » pour des positions de leadership et d'influence. Ces préjugés doivent être combattus à tous les niveaux, y compris auprès des femmes qui réussissent à atteindre des positions formelles de pouvoir et d'influence. Il ne suffit pas de « faire accéder les femmes au pouvoir » : une fois en place, celles-ci ont besoin de soutien et d'encouragement pour agir dans le meilleur intérêt de *toutes* les femmes, d'en être tenues pour responsables et d'influencer leurs pairs masculins à en faire de même.

Il ne s'agit pas ici de présenter des « solutions miracles » ayant des impacts immédiats. Les changements s'effectuent progressivement, par un soutien aux (futurs) dirigeantes afin qu'elles s'engagent et participent aux processus de décision qui permettent de lutter contre les inégalités et l'injustice. Bon nombre de programmes présentés ici ne sont pas en mesure de montrer concrètement comment la participation et le leadership croissants des femmes ont amené des changements positifs pour les femmes pauvres au-delà d'un niveau très local (dans les études de cas d'Israël et du Cambodge, par exemple). Ceci dit, ces études de cas présentent quelques exemples utiles de « travaux en cours » destinés à rendre possible la participation de femmes de tous horizons aux structures de décision et à renforcer leur leadership afin d'opérer un changement réel et positif pour les femmes pauvres et marginalisées.

Coup d'oeil sur la participation et leadership des femmes dans le monde

Les institutions économiques

Dans le domaine de l'économie et des finances, les femmes continuent à être fortement sous-représentées dans les institutions locales, nationales et internationales. Au niveau des États, à peine 14% des ministres des finances sont des femmes (28 pays sur 193)⁸. Les institutions internationales qui façonnent les politiques économiques et sociales dans les pays en développement comptent également peu de femmes dirigeantes : la Banque mondiale et le Fonds monétaire international, par exemple, ne comptent que 20% de femmes dans leurs équipes dirigeantes, et moins de 10% d'administratrices⁹. Les femmes sont en outre terriblement absentes des plus hauts niveaux dans les entreprises – seules 25 des 1.000 entreprises multinationales de haut niveau sont dirigées par des femmes¹⁰. Le rôle croissant du secteur privé dans le développement ne montre donc pas de signes prometteurs au niveau du renforcement du pouvoir des femmes.

En dépit de l'implication des femmes dans de nombreux secteurs économiques autrefois dominés par les hommes, la division du travail selon les sexes est toujours bien réelle, que ce soit dans ou en

dehors du foyer et de la communauté. Au sein du ménage, les femmes portent le fardeau du travail reproductif non rémunéré et du travail social. Ce fardeau affecte leurs capacités à être actives en dehors du foyer et à influencer les décisions économiques à l'intérieur de celui-ci. Dans de nombreux foyers ruraux et pauvres, le rôle des femmes dans l'exploitation et la production agricoles est souvent méconnu et sous-estimé. De plus, lorsque les femmes travaillent en dehors du foyer, elles ont souvent un statut inférieur et des emplois informels offrant peu d'avantages et de protection. Même dans le secteur formel, les femmes gagnent encore et toujours nettement moins que les hommes : si elles représentent près de 40% de la force de travail rémunérée mondiale, elles ne gagnent que 26% du revenu mondial¹¹. Et avec peu ou pas de voix dans les organisations et institutions qui régulent ou contrôlent le secteur économique, ce statut des femmes ne risque pas d'être contesté...

Point positif, le revenu des femmes et le choix de leurs carrières se sont considérablement accrus durant les dernières décennies. Les femmes font preuve d'un succès spectaculaire en ce qui concerne la direction de leurs propres entreprises à travers le monde. En dépit de cela, les femmes ne sont que rarement directrices ou propriétaires d'entreprises.

Même les syndicats, coopératives et autres associations de producteurs – qui sont supposés soutenir et représenter les droits de *tous* les travailleurs – ne comptent que peu de femmes aux postes décisionnels (à moins qu'il ne s'agisse de coopératives se consacrant aux femmes). Les syndicats sont particulièrement dominés par les hommes. Les besoins et les priorités des travailleuses sont donc souvent ignorés. Les types de travaux effectués par les femmes et la fréquente précarité de leur emploi freinent également leur capacité d'influence sur les politiques des syndicats traditionnels.

Les institutions politiques

Aujourd'hui, les femmes ont obtenu le droit de vote dans la majorité des pays. Cependant, seule une scandaleuse minorité de femmes accèdent à des positions de leadership politique. À l'échelle mondiale, seuls 17,4% des représentants politiques nationaux sont des femmes, et à peine 15 pays ont atteint le seuil de 30% de femmes au sein des gouvernements nationaux¹². De plus, seuls 3,5% des postes ministériels supérieurs sont occupés par des femmes dans le monde. Dans les hautes sphères du gouvernement, les femmes n'ont donc que peu d'opportunités de façonner les politiques¹³. Dans les sphères inférieures – les institutions gouvernementales régionales et sous-régionales jouant souvent un rôle dans l'accès aux services essentiels et aux ressources – les femmes brillent aussi par leur absence. Les femmes des milieux pauvres ou appartenant à des ethnies ou groupes minoritaires (basés par exemple sur leur identité sexuelle, leur (in)capacité, ou leur séropositivité) sont

particulièrement sous-représentées dans les structures politiques formelles.

Il existe cependant des signes d'amélioration. Depuis 1995, la proportion moyenne de femmes dans les assemblées nationales a presque doublé. Des progrès considérables ont été faits dans certaines parties d'Afrique. Six pays africains ont aujourd'hui de meilleurs profils que l'Europe et que les pays de l'OSCE (Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe) en matière de représentation des femmes, à l'exception notable des pays scandinaves¹⁴. La récente arrivée au pouvoir de chefs d'État comme Ellen Johnson-Sirleaf au Liberia et Michelle Bachelet au Chili indique également une acceptation croissante de la légitimité des femmes dirigeantes. L'élection de Bachelet est particulièrement porteuse d'espoir vu que sa campagne se basait sur l'égalité en matière de genre et sur les droits des femmes. Cet agenda est actuellement transposé en décisions politiques concrètes renforçant les droits des femmes au Chili, telles que l'augmentation des services de garde d'enfants pour les femmes à faibles revenus et la l'autorisation de l'accès aux contraceptifs d'urgence.

Les institutions de la société civile

L'absence historique de femmes dans les gouvernements formels et les barrières structurelles auxquelles elles font face ont poussé de nombreuses femmes à se tourner vers des postes de direction dans les organisations de la société civile afin d'obtenir les changements et les réponses à leurs questions¹⁵. En Israël et dans les Territoires palestiniens occupés, les femmes pauvres sont marginalisées au sein de leurs propres communautés et de la société israélienne en général. Mais elles ont néanmoins réussi à exercer une influence grâce à leur activisme au sein des organisations actives sur la question des droits des sans emploi.

Cependant, même au sein des ONG et des organisations de la société civile (qui se veulent représentatives de « la communauté »), les femmes sont moins enclines que les hommes à occuper des postes de direction. Leurs intérêts sont donc ici aussi moins présents à l'agenda. Les organisations de la société civile risquent également d'être dominées par les intérêts des membres plus puissants et plus riches de la communauté, marginalisant une fois encore les priorités et les expériences des femmes les plus pauvres. En réponse à cela, les femmes ont fondé leurs propres organisations, mais celles-ci sont souvent écartées des processus politiques et peuvent en outre refléter les intérêts de femmes jouissant de postes relativement influents et puissants, plutôt que ceux des sphères sociales inférieures.

Obstacles à la participation et au leadership des femmes et stratégies pour les surmonter

De nombreux facteurs limitent la capacité des femmes à participer et à occuper des postes de direction sur un pied d'égalité avec les hommes. Ces facteurs affectent toutes les femmes, pauvres ou non. Mais leur impact est toujours plus profond sur les femmes pauvres. L'inégalité institutionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la façon dont s'organisent les systèmes politiques et économiques constituent un défi pour toutes les femmes qui luttent pour une participation égale et souhaitent occuper des postes de direction. Le scepticisme et la méfiance quant à la capacité des femmes à diriger – ainsi que les stéréotypes et préjugés quant à leur rôle dans la société et à leur manque de qualités pour les postes de direction – sont des défis majeurs pour toutes les femmes.

Les femmes qui vivent dans la pauvreté font face à une série d'obstacles supplémentaires. Le manque d'éducation et les faibles taux d'alphabétisation rendent l'accès à l'information difficile et mettent généralement à mal la confiance et le savoir-faire nécessaires pour entrer dans la vie publique (que ce soit dans un village, dans une communauté, au niveau local ou national). Le manque de ressources financières limite les opportunités et la confiance des femmes pauvres à revendiquer et garder des postes de direction. Leur pauvreté ne leur permet pas non plus de se payer des aides pour s'occuper des personnes à charge, élément crucial pour conjuguer vie publique active et vie privée. Les femmes disposent généralement de moins de réseaux, contacts et expériences sociales et professionnelles attendus de la part de dirigeants. Les femmes qui vivent dans la pauvreté portent le lourd fardeau du travail reproductif au sein de la famille ; dans de nombreux contextes, cela inclut la collecte de combustibles et d'eau, et la culture de subsistance pour nourrir la famille. Le temps est donc une ressource critique : pour les femmes pauvres, participer à des prises de décision au-delà de leurs besoins immédiats représente un « fardeau » supplémentaire. Les restrictions de mobilité des femmes – qu'elles soient culturelles, légales ou le résultat de la peur de la violence et du harcèlement en quittant la communauté – peuvent rendre les voyages très difficiles pour les femmes (assister aux réunions, à des groupes de discussion...). Cela limite également les possibilités des femmes à mener campagne lors d'élections à des postes formels de pouvoir. Enfin, les femmes qui vivent dans la pauvreté sont plus exposées à certains risques et vulnérabilités liés au genre comme le VIH, le handicap ou la violence. Ces divers éléments exacerbent l'incapacité des femmes à participer à la vie en société sur un pied d'égalité avec les hommes.

De ce fait, les audits-genre s'avèrent être un outil important. Ils permettent d'évaluer les facteurs qui restreignent les opportunités de

participation des femmes dans un contexte particulier, et de trouver des manières de surmonter ces obstacles. L'étude de cas menée aux Philippines se penche ainsi sur l'impact de la libéralisation du commerce sur le bien-être des femmes. De même, en Israël, le partenaire d'Oxfam GB (Sawt el-Amel) a mené une évaluation des besoins participatifs afin de déterminer comment les femmes sont touchées par le Plan Wisconsin, un nouveau programme « d'aide sociale au travail ».

D'une façon générale, trois domaines doivent faire l'objet d'une attention particulière :

- surmonter les barrières structurelles ;
- encourager et soutenir les femmes afin que celles-ci accèdent à des postes de direction ou participent aux prises de décisions sur un pied d'égalité avec les hommes ;
- encourager les femmes et les hommes à occuper des postes de direction qui leur permettent de reconnaître et promouvoir les droits des femmes et de lutter contre les inégalités de richesse et de pouvoir.

Ces domaines vont à présent être examinés en profondeur. Les exemples sont tirés d'études de cas inclus dans ce recueil.

Surmonter les barrières structurelles à la participation et au leadership des femmes

La réforme législative

Dans la sphère politique, la façon dont les élections sont organisées ou menées – en particulier en matière de sélection des candidats – pose des problèmes particuliers aux femmes, qu'il s'agisse du fait d'être choisi pour des élections par circonscription ou d'apparaître sur une liste de candidats. Le manque de connaissances, d'accès aux réseaux de patronage ou de soutien financier ainsi que les préjugés à l'encontre des femmes candidates forment des barrières à la participation des femmes lors d'élections à des postes publics, et ce à tous les niveaux de représentation. En Sierra Leone, par exemple, les femmes candidates ont rapporté que les partis politiques retiraient souvent les femmes des listes en dernière minute, les remplaçant par des candidats masculins qui, disent-ils, étaient plus enclins à gagner un siège.

Dans ces conditions, les réformes électorales peuvent fournir de nouvelles opportunités pour les femmes qui souhaitent occuper des fonctions dirigeantes dans l'arène politique. La mise en œuvre de quotas et de réservation de sièges a été un instrument clé pour la représentation politique croissante des femmes, et plus de 40 pays ont adopté des règles de quotas¹⁶ afin de réguler la sélection ou l'élection de femmes à des postes politiques. Dans plusieurs exemples inclus dans ce recueil – Sierra Leone, Haïti, Honduras – informer les

électrices des changements législatifs et faire pression pour la mise en œuvre ou l'extension de quotas pour les candidates ont été des activités centrales du programme de participation et de leadership des femmes. Cependant, les intérêts des femmes en tant que groupe collectif n'ont pas nécessairement progressé grâce aux quotas. Les femmes qui accèdent aux postes de dirigeants peuvent en effet ne pas être au courant (ou ne le veulent pas) du besoin de défendre les droits des femmes et d'influencer leurs homologues masculins à en faire de même. Les quotas risquent de subir des manipulations politiques ou de n'avoir qu'un pouvoir transformatif limité¹⁷ s'ils sont utilisés isolément ou considérés comme suffisants pour amener une plus grande égalité. Si la volonté politique manque pour mettre en œuvre des quotas et si aucun mécanisme n'existe pour imposer leur respect, les partis politiques et les structures de l'État les ignoreront tout simplement, comme l'illustre l'exemple du Honduras.

Les politiques de décentralisation ont été particulièrement importantes pour accroître la représentation des femmes au niveau local. Ces politiques donnent aux gouvernements locaux et régionaux (plutôt qu'au gouvernement central) le pouvoir de prendre des décisions concernant les services locaux tels que la santé, l'éducation et l'hygiène. Puisqu'il est plus facile pour les femmes d'être élues au niveau local, la décentralisation peut leur donner une véritable influence sur des décisions qui ont un impact direct sur la vie des membres de leur communauté. L'introduction de politiques de décentralisation au Cambodge et en Sierra Leone ont donc poussé Oxfam GB et ses partenaires à soutenir les femmes candidates lors des élections locales.

Augmenter la visibilité dans le secteur économique

Dans la sphère économique, la sous-représentation des femmes aux postes de direction contribue : à la sous-estimation et au manque de reconnaissance de leur contribution à l'économie (rémunérée ou non) ; à l'imposition de conditions de travail et de processus de production qui ne répondent pas à leurs besoins ; au manque d'accès et de contrôle sur les ressources économiques ; à la concentration des femmes sur le dernier maillon de la chaîne de rentabilité, ne leur fournissant que de faibles bénéfices économiques.

Rendre visible la contribution des femmes dans le secteur économique est un premier pas important pour renforcer leurs opportunités de participation aux prises de décisions et leur accession aux postes de direction dans ce secteur. Aux Philippines et au Chili, Oxfam GB et ses partenaires ont mis en évidence les contributions vitales des femmes dans le secteur de la pêche et de l'exportation agricole. Aux Philippines, les « audits-genre » ont permis d'évaluer la contribution des femmes à l'industrie de la pêche et ont mis en lumière la façon dont les organisation de travailleurs freinaient la participation active des femmes. Cela a révélé le besoin de créer des

structures de gestion plus inclusives et de dispenser des formations au leadership pour permettre aux femmes de participer plus efficacement. Afin de représenter et défendre les femmes travailleuses au Chili, Oxfam GB a soutenu un réseau de travailleuses agricoles et a facilité le lien entre les organisations actives sur les droits des femmes, les syndicats et les principales organisations de la société civile. Cela a suscité une plus grande prise de conscience de la présence des femmes dans l'industrie de l'exportation agricole, ainsi que de la vulnérabilité et de l'exploitation auxquelles les femmes sont confrontées. Ces alliances ont ensuite fait pression, avec succès, pour changer la législation nationale afin de protéger les droits des travailleuses.

En Israël, l'introduction du Plan Wisconsin – un programme impopulaire « d'aide sociale au travail » – a poussé les femmes de la minorité arabe à agir. Ce plan avait en effet un impact négatif sur les femmes et mettait en péril le bien-être des familles. Pour de nombreuses femmes, c'était la première fois qu'elles prenaient part à une quelconque activité publique. En agissant de la sorte, elles ont libéré leur énorme potentiel de leadership et d'activisme, et se sont rendues visibles au public en tant que groupe collectif. Ce fait fut pris en compte par l'organisation de travailleurs Sawt el-Amel, partenaire d'Oxfam GB : pour la première fois, les femmes sont maintenant intégrées dans les structures de direction de cette organisation.

Changer les attitudes en faveur du leadership et de la participation des femmes

Les attitudes traditionnelles et les croyances sur le rôle des femmes dans la société continuent à alimenter les *a priori* des hommes et des femmes en ce qui concerne la capacité de ces dernières à participer pleinement à la vie publique. Ces attitudes incluent des stéréotypes présentant les femmes comme dépendantes et inaptées au leadership institutionnel et à la prise de décisions stratégiques. Certains mettent même en question le « caractère moral » des femmes souhaitant accéder à des postes de direction. En Sierra Leone, de nombreuses femmes candidates ont déclaré avoir été confrontées à l'hostilité d'électrices qui leur disaient de « rentrer chez elles, là où elles ont leur place ». Dans bon nombre de contextes conservateurs, on interdit fermement aux femmes de s'engager dans des activités en dehors du foyer.

Lors du travail mené avec des femmes dans l'industrie de la pêche aux Philippines, Oxfam et ses partenaires ont constaté qu'un obstacle majeur à la participation et au leadership des femmes réside dans l'acceptation, par ses dernières, de l'existence des rôles de relations de genre. En réponse à cela, Oxfam GB a encouragé les femmes de l'industrie de la pêche à reconnaître qu'elles ont le droit d'être elles aussi dirigeantes et à reconsidérer les perceptions de genre sur « ce qui fait un bon dirigeant ». Au Royaume-Uni, les femmes inscrites

aux formations de participation économique et politique ne ressentait pas vraiment de sentiment de solidarité en tant que femmes. Ce n'est finalement qu'en rencontrant d'autres femmes, en identifiant et en discutant de problèmes communs, que les femmes ont réalisé qu'elles faisaient face aux mêmes problèmes et que bon nombre de ceux-ci étaient le résultat d'inégalités de genre et de stéréotypes à l'égard de comportements masculins et féminins « acceptables ». Ces exemples rappellent que tout travail dans le domaine doit prévoir des activités qui questionnent les propres perceptions des femmes en ce qui concerne leurs qualités de leadership.

Encourager les hommes à être plus réceptifs à l'idée que des femmes occupent des postes de pouvoir est également fondamental pour s'attaquer à l'inégalité et à la discrimination. En Sierra Leone, le 50/50 Group (un partenaire d'Oxfam GB) dispense des formations au genre aux politiciens et aux dirigeants, et cherche à identifier des « champions » masculins en position d'autorité prêts à prendre la parole en faveur du droit des femmes au leadership et à la participation politique. Selon le 50/50 Group, de tels « champions » sont cruciaux pour changer les attitudes des hommes et pour encourager ceux qui rejettent la prédominance masculine et soutiennent une participation et un leadership plus égaux à se faire entendre.

Il est également vrai que les actes sont plus éloquentes que les paroles. Les femmes des communautés arabes d'Israël se sont ainsi mobilisées contre l'impopulaire Plan Wisconsin. Au départ, quelques hommes se sont opposés à la participation de leurs femmes et de leurs sœurs aux manifestations publiques. Mais aujourd'hui, les hommes de ces communautés se sont rendu compte des bénéfices apportés par l'activisme et le leadership des femmes. La plupart se montrent coopératifs et même contents de suivre le leadership des femmes dans cette campagne. Dans une société où les rôles liés au genre sont vus d'une façon très traditionnelle et où la mobilité et l'activité des femmes sont contrôlées de près par les parents masculins, cette évolution représente un changement radical dans les relations de pouvoir de genre.

Faire face aux contraintes de temps et de mobilité des femmes

Parmi les nombreuses barrières auxquelles sont confrontées les femmes qui désirent jouer un rôle plus actif dans le secteur politique, économique et de la société civile, le manque de temps n'est pas le moins important. Il existe un *a priori* « masculin » dans la culture du travail de nombreuses institutions. La plupart favorisent les dirigeants qui jouent un rôle traditionnel « masculin » dans la vie de famille, aux dépens des personnes ayant un travail social non rémunéré. Les femmes sont ici désavantagées car on attend généralement d'elles qu'elles prennent en charge l'ensemble des

tâches domestiques et gardent les enfants, souvent en plus d'un travail rémunéré en dehors du foyer. Les femmes mariées et plus jeunes, en particulier, seront plus enclines à souffrir d'une « pauvreté de temps » car elles sont responsables des soins à fournir à leurs propres enfants, à leur époux et aux membres des familles étendues de ce dernier. Dans de nombreux contextes, cette responsabilité comprend aussi la collecte de combustible et d'eau et la production de nourriture pour la famille.

Le manque de contrôle des femmes sur le fait d'avoir des enfants – et quand les avoir – les empêchent de planifier leur participation aux concours ou aux élections à des postes de leadership, et souligne l'importance des droits reproductifs dans la participation et le leadership. Les femmes qui ont réussi en tant que dirigeantes n'ont généralement pas eu de personnes à charge, étaient suffisamment riches pour payer la prise en charge des enfants (ainsi que d'aides ménagères) ou ont eu la possibilité de déterminer la période et le nombre d'enfants voulus. À long terme, les attitudes doivent changer, et les tâches ménagères doivent être réparties de manière plus égale entre tous les membres du foyer. À court terme, bon nombre de programmes décrits dans ces études de cas ont fait en sorte que la formation au leadership n'alourdisse pas le volume de travail déjà important des femmes. Aux Philippines et au Honduras, les femmes qui ont reçu une formation au leadership ont bénéficié de gardes d'enfants gratuites ; au Royaume-Uni, la formation était proposée pendant les jours d'école, et de telle façon que les participants ne perdent pas l'accès aux prestations d'État.

Les restrictions de mobilité des femmes représentent également un important obstacle à la pleine participation et à l'accès aux postes de direction. Dans de nombreux cas, ces limitations sont culturelles. Dans les communautés arabes d'Israël, par exemple, le fait que les femmes soient actives en dehors du foyer n'est généralement pas accepté, ce qui souligne l'importance de leur implication dans la campagne contre le Plan Wisconsin. Dans d'autres contextes, ces limitations peuvent être d'ordre pratique et économique, et sont souvent liées au besoin de soins pour les jeunes enfants et à l'incapacité de payer le transport et/ou la garde des enfants. Les limitations peuvent aussi être le résultat du manque de confiance en soi et d'expérience face aux voyages ou à la prise de parole en public. Au Honduras, les partenaires d'Oxfam GB ont fourni aux femmes des communautés pauvres et rurales des transports gratuits afin de prendre part aux réunions avec les candidats aux élections et de participer aux processus démocratique. Des gardes d'enfants gratuites ont également été proposées aux femmes indigènes et rurales qui participaient aux formations au leadership dans une « école de plaidoyer ». Au Royaume-Uni, en plus du transport et du logement gratuit, les partenaires d'Oxfam GB s'assuraient que les

femmes voyageaient et participaient aux réunions à deux afin qu'elles ne se sentent pas seules.

Faire face aux inégalités de richesses et de pouvoir

À tous les niveaux – des foyers au gouvernement national – les relations de pouvoir inégales ont un impact sur la capacité des femmes à participer pleinement à la vie publique et à accéder à des postes de direction. Il existe de nombreuses manières de maintenir cette inégalité de pouvoir, par exemple à travers : l'utilisation (ou la menace) de la violence contre les femmes ; les restrictions sur les activités, sur le code vestimentaire ou sur les mouvements (punis par la culture ou la religion) ; les stéréotypes de genre présentant la position inégale des femmes dans la société comme « naturelle » et « normale » ; les systèmes et réseaux de soutien dominés par les hommes et leurs intérêts.

Aux Philippines, l'expérience de Developers (une organisation partenaire d'Oxfam GB) démontre qu'encourager les participantes à analyser et à discuter de leurs expériences de violence intra-familiale permet aux femmes de comprendre l'impact de la violence sur leur capacité à participer aux processus décisionnels en dehors du foyer. Les participantes ont ensuite élargi cette prise de conscience à leur communauté et défendu des plans de développement locaux destinés à faire face à la violence fondée sur le genre.

Le manque d'argent est un obstacle important qui ressort de la plupart des études de cas. Ce n'est évidemment pas une surprise. Découlant de leur statut inégal dans la société (et y contribuant), la pauvreté affecte les femmes de manière disproportionnée. Cette pauvreté peut également s'expliquer par le manque d'appui des partis politiques qu'elles soutiennent pourtant. En Sierra Leone, les femmes qui se sont présentées aux élections locales de 2004 ont constaté que les petites subventions accordées par le 50/50 Group (partenaire d'Oxfam GB) ont fait la différence en leur permettant de payer les voyages et autres dépenses durant la campagne. Le fait d'allouer un financement de la sorte n'est toutefois pas idéal : il ne s'agit que d'une solution à court terme qui, en outre, pourrait être perçue comme une atteinte à la neutralité des projets élaborés pour soutenir les femmes candidates. C'est pourquoi le 50/50 Group plaide pour la réduction des montants financiers exigés des candidats pour pouvoir se présenter aux élections. Au Honduras, les organisations partenaires d'Oxfam GB font pression pour une réduction de la durée de campagne car cela réduirait le montant que les femmes candidates devraient dépenser. Mais il est clair qu'en définitive, la seule vraie solution durable est une amélioration du statut économique de toutes les femmes.

Encourager et soutenir les femmes à pleinement occuper des postes de direction

Dispenser des formations ciblées aux femmes qui désirent assumer des postes de direction est un des moyens permettant à un plus grand nombre de femmes d'influencer les processus décisionnels. Plusieurs articles de ce recueil donnent des exemples de femmes ayant décidé de se présenter aux élections et bénéficiant de formations liées, selon le contexte, aux activités de leadership et de campagne, à l'apprentissage des systèmes et structures politiques, au développement et à la présentation d'agendas de défense des droits des femmes. Les formations portent aussi sur les aspects juridiques, sur la conscientisation des électeurs, sur la mobilisation des femmes aux élections et sur l'exigence de redevabilité de la part des représentants élus. De telles campagnes sont souvent vitales dans des contextes où les femmes – et en particulier les femmes pauvres – connaissent mal leurs droits en tant qu'électrices et citoyennes. Une situation rendue possible par le faible taux d'alphabétisation et à l'exclusion des canaux d'information. En Sierra Leone, certaines dirigeantes de la communauté ayant pris part à la formation n'étaient même pas au courant qu'elles avaient le droit de *voter*, et à plus forte raison de participer aux élections.

Un important défi se pose pour des organisations comme Oxfam GB et ses partenaires : assurer l'appui le plus impartial possible afin de montrer qu'un soutien à l'augmentation de la participation des femmes ne signifie pas un soutien d'intérêts politiques particuliers. Un autre défi est de s'assurer que les femmes des divers horizons – origine ethnique, âge, niveau d'éducation, (in)capacité, statut socio-économique – soient bien incluses dans les activités de formation. Cet élément a été couronné de succès variables au cours des programmes.

La formation et le soutien sont donc importants pour les femmes qui veulent accéder à des positions de pouvoir. Mais trop souvent, une fois élues à un poste de direction, les femmes ont le sentiment d'être « abandonnées à leur propre sort » dans un environnement pouvant être hostile. Dans le projet *Women In Leadership* (WIL), le premier pas du travail d'Oxfam GB et de 50/50 Group en Sierra Leone fut de préparer les femmes aux élections, la plupart d'entre elles venant de milieux pauvres et n'ayant pas d'expérience en matière de direction formelle. Une fois élues, de nombreuses conseillères se sentent mal armées et dépassées par les tâches à effectuer, souvent à cause de problèmes de lecture et d'écriture – en particulier lorsqu'il s'agit de travailler en anglais. La seconde étape du travail, le projet *Promoting A Culture of Equal Representation* (PACER), consista donc à fournir un encadrement aux femmes conseillères et aux membres du Parlement afin de les aider à assumer au mieux leurs fonctions.

En Haïti, l'organisation Fanm Yo La – partenaire d'Oxfam GB – soutient les femmes qui se présentent aux élections et dispense des

formations aux conseillères, sénatrices et députées. En outre, la « Women in Politics School » encourage les femmes à entrer en politique et à occuper des postes de direction. Au Cambodge, Women For Prosperity, également partenaire d'Oxfam GB, a mis en place des Forums de Conseillères (FCF) réguliers où les conseillères peuvent acquérir de l'expérience afin de prendre la parole en public et tirer les leçons d'autres conseillères ayant surmonté la discrimination et d'autres problèmes. Les bénéficiaires de cette expérience sont tangibles. Les participantes affirment d'ailleurs qu'elles se sentent plus à l'aise dans leurs contributions aux débats, dans leur lutte contre les discriminations et dans la gestion de responsabilités complémentaires telles que la direction de comités.

Le travail d'Oxfam GB au Royaume-Uni ne se concentre pas sur la préparation des femmes à exercer des postes formels de direction. Il s'agit plutôt d'encourager les femmes qui vivent dans la pauvreté à entrer en contact avec les institutions qui prennent des décisions affectant leur vie. Il est ici essentiel de renforcer la confiance en soi et d'encourager les femmes à reconnaître qu'elles ont le droit de contester des situations et des décisions qui leur semblent injustes ou ayant un impact négatif. Un autre aspect important consiste à travailler avec les femmes qui occupent des positions de pouvoir afin qu'elles soient prêtes à réellement écouter ce que les femmes ont à dire. Ce volet est nécessaire pour rendre les échanges aussi dignes d'intérêt que possible pour les deux parties.

Au-delà du développement des capacités des femmes à diriger, il faut également transformer les modèles de développement de leadership afin que ceux-ci soient plus réceptifs en matière de genre et incluent des questions telles que la gouvernance participative et le dialogue inclusif. Cette nécessité est bien démontrée dans l'étude de cas menée aux Philippines. Ce domaine de réflexion, relativement nouveau, a un potentiel énorme pour le renforcement du leadership en matière de droits des femmes.

Encourager les femmes et les hommes à occuper des postes de direction qui reconnaissent et promeuvent les droits des femmes

Si l'amélioration de la place des femmes dans les postes de direction veut entraîner des effets positifs pour les femmes pauvres, ce travail doit être lié à un processus plus large de promotion des droits et des initiatives des femmes afin de combattre la pauvreté. Dans plusieurs études de cas, l'accroissement du nombre de femmes dans des positions de pouvoir a eu un impact direct et bénéfique sur le bien-être de celles vivant dans la pauvreté au niveau local. Ainsi, au Cambodge, les conseillères élues lors des élections locales ont fourni une aide ciblée aux membres les plus pauvres et les plus marginalisés de leur communauté, comme les personnes touchées par le VIH.

Mais tous les mécanismes formels d'amélioration de la place des femmes ne fournissent pas toujours de tels résultats. L'étude de cas du Honduras montre que si la réforme électorale a permis à un plus grand nombre de femmes d'être élues, bon nombre de ces nouvelles députées venaient de milieux conservateurs et religieux et appartenaient à l'élite économique et culturelle du pays. Ces femmes ont ainsi soutenu une législation régressive, limitant les droits des femmes et les opportunités de faire progresser l'égalité entre les sexes, comme l'interdiction faite aux écoles de dispenser une éducation sexuelle sensible au genre. Les femmes qui occupent des postes formels de pouvoir n'agiront donc pas nécessairement dans l'intérêt d'autres femmes, des pauvres ou d'autres groupes marginalisés. Il est faux de penser que toutes les femmes politiques progressistes seront automatiquement « sensibles au genre » et incluront les droits et les questions d'égalité à leur agenda.

Pour répondre à ce problème, les partenaires d'Oxfam GB au Honduras ont, depuis les élections, appuyé la construction d'alliances entre les députées enclines à promouvoir les droits des femmes et l'égalité entre les genres, et les organisations de défense des droits des femmes. Ce type d'alliance est bénéfique pour les deux parties : les organisations sont en mesure de plaider directement auprès des élues, et ces dernières reçoivent des informations et des idées permettant de faire pression au Parlement afin d'obtenir une législation progressiste en matière d'égalité des sexes et de droits des femmes. Partout ailleurs, en Haïti, en Sierra Leone et au Cambodge, les femmes politiques élues ont reçu une formation afin de pouvoir identifier les problèmes d'inégalité clés qui touchent leurs électeurs et électrices.

Une autre approche visant à encourager les candidat(e)s progressistes à intégrer le genre et la pauvreté dans leurs agendas consiste à adopter des « pactes » locaux ou « protocoles ». En Haïti et au Honduras, les organisations partenaires d'Oxfam GB ont facilité les rencontres entre électeurs et candidats. Au cours de ces rencontres, les électeurs ont eu l'opportunité de faire entendre leur voix, d'exprimer leurs craintes et leurs exigences. Des représentantes d'organisations des droits des femmes étaient également invitées à participer. À la fin des réunions, les candidat(e)s ont officiellement signé un pacte (au Honduras) ou un protocole (à Haïti), par lequel ils s'engageaient à rendre des comptes à leur électorat, à répondre aux priorités identifiées par leurs électeurs et à promouvoir les droits des femmes et l'égalité entre hommes et femmes.

Conclusion

Les programmes visant à renforcer le leadership et la participation des femmes auront des impacts limités si les structures qui soutiennent l'inégalité hommes-femmes (ainsi que d'autres formes

d'inégalités) ne changent pas. Outre les projets qui soutiennent directement les femmes à participer aux secteurs économiques, politiques et de la société civile, de nombreux programmes décrits dans les études de cas ont cherché à mettre en cause: les systèmes non-représentatifs de gouvernance et d'élection qui ne rendent pas de comptes aux électeurs ; les structures organisationnelles qui renforcent le contrôle et l'influence des hommes ; et la discrimination économique à laquelle font face les femmes. Afin que ces problèmes soient résolus, les hommes doivent accepter l'idée que les femmes occupent des positions de pouvoir à tous les niveaux. Ils doivent les soutenir en ce sens et collaborer avec elles afin d'élaborer des agendas collectifs qui défendent les droits des femmes.

Certains principes devant guider ce travail ont émergé lors de la mise en œuvre des programmes :

- le besoin de se concentrer tout particulièrement sur la participation et le leadership des femmes qui vivent dans la pauvreté ou qui souffrent de discriminations liées aux aspects de leur identité sociale tels que le handicap, l'origine ethnique, la classe, la caste, la séropositivité, la religion ou l'âge.
- l'appui au leadership des femmes ne fera progresser les intérêts des femmes pauvres que s'il s'accompagne d'un soutien à long terme des actions de revendication et d'exercice de leurs droits dans d'autres domaines tels que l'accès et le contrôle des ressources, l'accès aux services publics (dont l'éducation et la santé) ou la protection contre la violence.
- tout soutien fourni aux femmes politiques (futurs ou élus) doit être mis en œuvre dans une optique aussi impartiale que possible.

Une dernière leçon concerne le besoin de baser tout programme sur une compréhension approfondie des problèmes de genre auxquels sont confrontées certaines communautés ou organisations, et de bien saisir les barrières spécifiques à la participation et au leadership des femmes dans ce contexte. Qu'il s'agisse des « audits-genre » dans l'étude de cas des Philippines, de l'évaluation des besoins participatifs mis en œuvre en Israël et dans les Territoires palestiniens occupés, ou de la recherche menée par les « observatoires » de la société civile au Chili, tous ont servi d'information aux programmes et stratégies de plaidoyers ultérieurs ayant eu des impacts positifs sur les femmes pauvres.

Dans le combat contre l'inégalité de genre et les autres formes de discriminations qui enferment les femmes dans la pauvreté, un intérêt particulier doit être porté au travail mené par les organisations féministes et de défense des droits des femmes dans la formulation des besoins des femmes pauvres et dans la promotion de leurs intérêts. Le travail de quelques-unes de ces organisations – le

Movimiento de Mujeres por la Paz et le Centro de Estudios de la Mujer au Honduras, le Fanm Yo La à Haïti, Women for Prosperity au Cambodge, le 50/50 Group en Sierra Leone, et le Women's Budget Group au Royaume Uni – est détaillé dans les études de cas de ce recueil. Qu'ils agissent au niveau local ou national, ces groupes – formés d'individus ayant démontré qu'ils peuvent être des dirigeants efficaces – permettent aux femmes d'avoir davantage de contrôle sur leur vie et de s'engager au sein de leur communauté en tant que citoyennes actives.

Notes

¹A.G. Jónasdóttir (1988) 'On the concept of interests, women's interests and the limitation of interest theory', dans K. B. Jones and A. G. Jónasdóttir (eds.) *The Political Interests of Gender*, London: Sage Publications.

²Women's Environment & Development Organisation (WEDO), www.wedo.org (dernière consultation en janvier 2008).

³Women's Environment & Development Organisation (WEDO) '50/50 Campaign Kit', www.wedo.org/campaigns.aspx?mode=5050campaignkit (dernière consultation en janvier 2008).

⁴M. Fleschman (2002) "'Gender budgets" seek more equity. Improved spending priorities can benefit all Africans', *Africa Recovery* 16:1, www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol16no1/161wm.htm (dernière consultation en janvier 2008).

⁵Pour un aperçu de la littérature sur la nécessité d'une 'masse critique' de femmes dans les institutions politiques, voir S. Grey (2001) 'Women and parliamentary politics. Does size matter? Critical mass and women MPs in the New Zealand House of Representatives', Document pour la 51^{ème} Conférence de la Political Studies Association, 10–12 avril 2001, Manchester, Royaume-Uni, www.capwip.org/readingroom/nz_wip.pdf (dernière consultation en janvier 2008).

⁶Adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies, la Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'encontre des femmes (CEDAW) est souvent décrite comme une déclaration des droits des femmes. Cette Convention, composée d'un préambule et de 30 articles, définit ce qui constitue la discrimination contre les femmes et met en place un agenda d'action nationale de lutte contre cette discrimination (www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm – dernière consultation en décembre 2007).

⁷Signé lors de la quatrième Conférence des Nations Unies sur les Femmes à Pékin (1995), le Programme d'action de Pékin engage 189 gouvernements signataires à 'prendre des mesures afin d'assurer un accès égal pour les femmes et une participation aux prises de décisions et au leadership...' Ces mesures incluent '[la mise en place] d'objectifs d'équilibre de genre dans les corps gouvernementaux et comités, ainsi que dans les entités administratives et judiciaires, dont ... la mise en place de cibles et la mise en œuvre de mesures afin d'accroître substantiellement le nombre de femmes en vue d'atteindre une représentation égale d'hommes et de femmes, si nécessaire à travers une action positive, pour tous les postes au sein de l'administration gouvernementale et publique.' (www.wedo.org/campaigns.aspx?mode=5050campaignkit – dernière consultation en décembre 2007). Cet engagement fut réitéré en 2005, lors de la 50^{ème} Commission sur le statut des femmes.

⁸'African Women Are Ready to Lead', *Africa Renewal*, juillet 2006, 7.

⁹Women's Environment & Development Organisation (WEDO) 'The numbers speak for themselves', Fact Sheet no. 1, www.wedo.org/files/numbersspeak_factsh1.pdf (dernière consultation en janvier 2008).

¹⁰<http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune500/2007/womenceos/> (dernière consultation en janvier 2008).

¹¹ Nations Unies (1995) *The World's Women 1995: Trends and Statistics*, New York: United Nations Statistics Division. À l'échelle mondiale, le fossé des sexes en matière de salaires est difficile à déterminer car il n'existe que peu de données. Dans le secteur industriel et des services, ce fossé varie entre 53% et 97%, avec une moyenne de 78% (UNIFEM (2000) 'Biennial Report. Progress of the World's Women, 2000', New York: UNIFEM).

¹² Inter-Parliamentary Union (www.ipu.org – dernière consultation en décembre 2007).

¹³ WOMANKIND (www.womankind.org.uk/statistics.html – dernière consultation en décembre 2007).

¹⁴ Par exemple, la chambre basse du Rwanda compte 48% de femmes, le Parlement d'Afrique du Sud 32,8% et le Mozambique 34,8%. Inter-Parliamentary Union (www.ipu.org/wmn-e/arc/classif300906.htm – dernière consultation en décembre 2007).

¹⁵ S. Clisby (2005) 'Gender mainstreaming or just more male-streaming? Experiences of popular participation in Bolivia', *Gender and Development* 13(2): 23–35.

¹⁶ Il existe deux types : les places réservées et les quotas législatifs. La plupart des quotas instaurés avant les années 1990 furent adoptés sur une base volontaire par les partis politiques et, en tant que tels, ne concernaient que les places réservées au sein d'un seul parti à travers les modifications de sélection. Cependant, au cours de la dernière décennie, un nombre croissant de législatures nationales ont adopté des quotas législatifs – révisant les constitutions et les lois électorales – afin que tous les partis augmentent le pourcentage de femmes nommées lors des élections locales ou nationales.

¹⁷ En Erythrée – un État sans démocratie ou redevabilité – les femmes élues grâce aux quotas n'ont aucun pouvoir d'influence sur les décisions du gouvernement et il existe une confusion parmi elles sur le fait de savoir qui elles représentent réellement. En Tanzanie, le recours aux places réservées pour les femmes a déclenché des pressions sur les parités politiques afin de placer des femmes sur les bulletins de vote, mais cette pression peut avoir érodé le pouvoir des femmes à gagner leurs places au Parlement par les voies 'normales' (E. Ward (2006) 'Real or illusory progress? Electoral quotas and women's political participation in Tanzania, Eritrea and Uganda', *Trocaire Development Review*, 73–95, <http://trocaire.org/pdfs/policy/developmentreview/2006/devrev2006.pdf> – dernière consultation en décembre 2007).

© Oxfam GB, Juin 2008

Cet article a été rédigé par Joanna Hoare et Fiona Gell. Merci à Caroline Sweetman, Ines Smyth et Anna Coates pour leurs importantes contributions aux versions antérieures. Ce document fait partie d'une série de textes écrits pour informer et contribuer au débat public sur des problématiques relatives au développement et aux politiques humanitaires. Le texte peut être utilisé librement à des fins de campagne, d'éducation et de recherche moyennant mention complète de la source.

Pour toute information supplémentaire, veuillez envoyer un courriel à publish@oxfam.org.uk

Online ISBN 978-1-84814-011-0. Cet article fait partie d'une série intitulée **Agir pour le leadership et la participation des femmes**, qui peut être achetée auprès d'Oxfam Publishing - [Hwww.oxfam.org.uk/publications](http://www.oxfam.org.uk/publications)H.

Cet article est également disponible en anglais et en espagnol.

Oxfam GB

Oxfam est une organisation de développement, d'aide humanitaire et de campagne qui collabore avec des partenaires pour trouver des solutions durables à la pauvreté et à la souffrance dans le monde. Oxfam GB est membre d'Oxfam International.

Oxfam House
John Smith Drive
Cowley
Oxford
OX4 2JY

Tel : +44.(0)1865.473727
Courriel : enquiries@oxfam.org.uk
www.oxfam.org.uk