

STRATÉGIE DU GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE
EN MATIÈRE DE GENRE 2024-2030

ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ DES GENRES
POUR METTRE FIN À LA PAUVRETÉ
SUR UNE PLANÈTE VIVABLE



GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE



ACCÉLÉRER
L'ÉGALITÉ

Cet ouvrage a été établi par les services de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD), de l'Association internationale de développement (IDA), de la Société financière internationale (IFC) et de l'Agence multilatérale de garantie des investissements (MIGA), collectivement connues sous le nom de Groupe de la Banque mondiale, avec la contribution de collaborateurs externes.

Le Groupe de la Banque mondiale ne garantit ni l'exactitude, ni la fiabilité, ni l'exhaustivité du contenu de cet ouvrage, ni les conclusions, ni les jugements qui y sont décrits. Elle n'est pas responsable des omissions ou erreurs (y compris, mais sans s'y limiter, les erreurs typographiques et les erreurs techniques) contenues dans les informations qui y sont fournies, ni de la confiance qui leur serait accordée. Les frontières, les couleurs, les dénominations, les liens/notes de bas de page et toute autre information figurant dans le présent ouvrage n'impliquent de la part du Groupe de la Banque mondiale aucun jugement quant au statut juridique d'un territoire quelconque et ne signifient nullement que l'institution reconnaît ou accepte ces frontières. La citation d'ouvrages d'autres auteurs ne signifie pas que la Banque mondiale approuve les points de vue de ces auteurs ou le contenu de leurs ouvrages. Les observations, interprétations et opinions qui sont exprimées dans le présent volume ne reflètent pas nécessairement les vues des organisations membres du Groupe de la Banque mondiale, de leurs Conseils des Administrateurs respectifs ou des pays que ceux-ci représentent.

Le contenu de cet ouvrage est destiné à des fins d'information générale uniquement et ne constitue pas un conseil juridique, en valeurs mobilières ou en investissement, une opinion concernant l'opportunité d'un investissement ou une sollicitation de quelque nature que ce soit. Certaines organisations du Groupe de la Banque mondiale ou leurs institutions affiliées peuvent détenir un investissement dans certaines des sociétés et parties citées dans le présent ouvrage, leur fournir d'autres conseils ou services, ou avoir un intérêt financier dans celles-ci.

Rien de ce qui figure dans le présent ouvrage ne constitue, ni n'implique, ni ne peut être considéré comme une limitation, une suppression ou une modification des privilèges, immunités et exemptions des organisations du Groupe de la Banque mondiale, ou encore une renonciation à ces privilèges, immunités et exemptions, qui sont expressément réservés.

Droits et autorisations



L'utilisation de cet ouvrage est soumise aux conditions de la licence [Creative Commons Attribution—Pas d'utilisation commerciale—Pas de modifications 3.0 IGO](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/). Conformément aux termes de la licence Creative Commons—Pas d'utilisation commerciale—Pas de modifications, il est possible de copier, distribuer et transmettre le contenu de l'ouvrage, à des fins non commerciales exclusivement, sous réserve du respect des conditions suivantes :

Mention de la source L'ouvrage doit être cité de la manière suivante :

Groupe de la Banque mondiale. 2024. Stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre 2024-2030 : Accélérer l'égalité des genres pour mettre fin à la pauvreté sur une planète vivable. Washington : Banque mondiale. Licence : Creative Commons Attribution—Pas d'utilisation commerciale—Pas de modifications (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).

Pas d'utilisation commerciale—L'utilisation de cet ouvrage à des fins commerciales n'est pas autorisée.

Pas de modifications—Il n'est permis ni de modifier, ni de transformer cet ouvrage, ni encore de créer des documents dérivés à partir du présent ouvrage.

Contenu tiers—Le Groupe de la Banque mondiale n'est pas nécessairement propriétaire de chaque composante du contenu de cet ouvrage. Il ne garantit donc pas que l'utilisation d'une composante ou d'une partie quelconque du contenu de l'ouvrage appartenant à un tiers et contenue dans l'ouvrage ne porte pas atteinte aux droits des tierces parties concernées. L'utilisateur du contenu assume seul le risque de réclamations ou de plaintes pour violation desdits droits. Pour réutiliser une composante de cet ouvrage, il vous appartient de juger si une autorisation est requise et de l'obtenir le cas échéant auprès du détenteur des droits d'auteur. Parmi les composantes, on citera, à titre d'exemple, les tableaux, les graphiques et les images.

Pour toute demande de renseignements sur les droits et licences, prière de s'adresser à World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street, NW Washington, DC, 20433, USA ; courriel : pubrights@worldbank.org.



ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ DES GENRES POUR METTRE FIN À LA PAUVRETÉ SUR UNE PLANÈTE VIVABLE

Le Groupe de la Banque mondiale s'engage à soutenir une action concertée, un financement et des programmes à grande échelle pour mettre fin aux violences basées sur le genre et renforcer le capital humain, augmenter et favoriser les possibilités économiques, et mobiliser les femmes en tant que leaders.



GRUPE DE LA BANQUE MONDIALE



ACCÉLÉRER
L'ÉGALITÉ

TABLE DES MATIÈRES

v	REMERCIEMENTS
viii	SIGLES ET ACRONYMES
ix	APERÇU
	1. LE CARACTÈRE URGENT ET FONDAMENTAL DE L'ÉGALITÉ DES GENRES
02	Les progrès vers l'égalité des genres ont été lents, inégaux, et ont parfois reculé
06	L'égalité des genres est essentielle pour mettre fin la pauvreté sur une planète vivable
07	Les enseignements tirés des expériences révèlent la nécessité de se mobiliser différemment pour faire progresser l'égalité des genres
	2. CADRE CONCEPTUEL
11	La sphère des politiques publiques façonne les résultats en matière d'égalité des genres
13	Facteurs de changement pour l'égalité des genres : innovation, financement et action collective
	3. OBJECTIFS ET RÉSULTATS STRATÉGIQUES
20	Bien-être fondamental : mettre fin aux violences basées sur le genre et renforcer le capital humain
23	Participation économique : augmenter et favoriser les possibilités économiques
26	Leadership : mobiliser les femmes en tant que leaders
	4. MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE EN MATIÈRE DE GENRE 2024-2030
29	Tirer les enseignements de la mise en œuvre de la Stratégie en matière de genre 2016-2023
30	Le Groupe de la Banque mondiale interviendra de manière plus ambitieuse — et différemment
30	Orientation n° 1 : Se préparer à la nouvelle ambition : connaissances, capacités et partenariats
32	Orientation n° 2 : Déployer les facteurs de changement
34	Orientation n° 3 : Renforcer la responsabilité à l'égard des résultats en matière d'égalité des genres
35	Appuyer la mise en œuvre et assurer le suivi des résultats
38	CONCLUSION
39	ANNEXE 1 : MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DU GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE EN MATIÈRE DE GENRE 2024-2023
40	ANNEXE 2 : CADRE DE SUIVI DES RÉSULTATS
43	RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

REMERCIEMENTS

La Stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre 2024-2030 s'inscrit dans le cadre de la vision stratégique du président du Groupe de la Banque mondiale, Ajay Banga, élaborée lors du Dialogue stratégique avec les Administrateurs et la haute direction du Groupe de la Banque mondiale. Elle a été élaborée conjointement par l'Association internationale de développement (IDA), la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD), la Société financière internationale (IFC) et l'Agence multilatérale de garantie des investissements (MIGA). C'est l'aboutissement de deux années de dialogue interne et externe intensif, à commencer par la campagne d'une année intitulée [Accélérer l'égalité](#), suivie d'une année d'échanges informels et de [consultations](#) formelles.

La Stratégie s'est également appuyée sur une série de contributions techniques, notamment la [Série de notes d'orientation thématiques](#) du Groupe de la Banque mondiale sur le genre, la [Série sur les données causales](#) de la Fédération des laboratoires d'innovation en matière de genre, la [Rétrospective sur la prévention et la gestion des violences basées sur le genre](#) dans les opérations de la Banque mondiale, la [Rétrospective sur le genre et le développement](#) et la [Rétrospective de la mise en œuvre par IFC](#) de la Stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre.

Elle a été élaborée sous la direction de Hana Brixi (directrice mondiale, Genre, Banque mondiale) en collaboration avec Nathalie Kouassi Akon Gabala (directrice, Genre, Inclusion économique, IFC), Mary Porter Peschka (directrice, Solutions de durabilité, environnementales, sociales, de gouvernance, de genre, IFC), Paul Barbour (directeur, Stratégie, MIGA),



Merli Margaret Baroudi (directrice, Économie et durabilité, MIGA), Kate Wallace (responsable sectorielle, Durabilité, Infrastructures et fabrication, Agriculture et services, MIGA) et Moritz Nebe (responsable sectoriel, Économie, MIGA).

Les orientations générales ont été fournies par Mamta Murthi (vice-présidente, Développement humain, Banque mondiale), Emmanuel B. Nyirinkindi (vice-président, Solutions transversales, IFC), Susan M. Lund (vice-présidente, Économie et développement du secteur privé, IFC) et Ethiopis Tafara (vice-président et directeur, Risques, Affaires juridiques et administratives, MIGA). Axel Van Trotsenburg (directeur général senior, Banque mondiale), Anna Bjerde (directrice générale des opérations, Banque mondiale), Makhtar Diop (directeur général, IFC) et Hiroshi Matano (vice-président exécutif, MIGA) ont assuré la supervision générale.

Le Conseil de direction sur le genre du Groupe de la Banque mondiale, composé de Louise Cord, Amit Dar, Manuela Francisco, Arturo Herrera Gutierrez, Elisabeth Huybens, Soukeyna Kane, Stefan G. Koeberle, Luis-Felipe Lopez-Calva, Samia Msadek, Illango Patchamuthu, Jean Pesme, Christine Zhenwei Qiang, Carolina Sanchez-Paramo, Iffath Sharif, Ayat Soliman et Jill Wilkins, a fourni une contribution stratégique.

L'équipe de base était dirigée par Laura Rawlings (économiste principale, Genre, Banque mondiale), Atia Byll-Cataria (cheffe, Genre et égalité des genres, MIGA), Amy Luinstra (responsable par intérim, Opérations, Genre, Inclusion économique, IFC) et Priyanka Tayal Kolasa (co-responsable par intérim et stratège en chef, Genre, Inclusion économique, IFC). Outre l'équipe de base, l'équipe chargée de l'élaboration de la Stratégie comprenait également Lucia Hanmer, Maria Ionata, Andrea Kucey, Brett Libresco, Maria Beatriz Orlando, Diego

Ufbal et Michael Woolcock de la Banque mondiale, Henriette Kolb et Carol Marina Tojeiro d'IFC, ainsi qu'Elizabeth Mensah de la MIGA.

L'équipe élargie comprenait Agatha Adubofuor, [Charlotte Ampaire](#), Anna Tabitha Bonfert, Sarah Bunker, Meghna Chadha, Sandra Karolina Jensson, Elizabeth Koechlein, Sundas Liaqat, Meg McClure, Shirley Bekoe Ohene, Simona Palummo, Saman Rejali et Harsh Vardhan Sahni de la Banque mondiale ; Laila Elrefai et Heather Kipnis d'IFC ; et Hiroyuki Hatashima et Hilary Steiner de la MIGA. Chiara Broccolini, Israel David Melendez, Bruce Ross-Larson et Junya Yuan ont apporté leur soutien en matière de logistique, de conception et d'édition. De précieuses contributions ont été fournies par la Fédération des laboratoires d'innovation en matière de genre, les responsables des questions de genre et des centaines d'autres équipes et membres du personnel dans l'ensemble du Groupe de la Banque mondiale.

La Stratégie a bénéficié des orientations du Conseil consultatif du Groupe de la Banque mondiale sur le genre, qui comprend Chatib Basri (président-commissaire, Banque Mandiri et président du conseil consultatif, Institut Mandiri), Gabriela Bucher (directrice exécutive, Oxfam International), Anila Denaj (députée et ancienne ministre des Finances, Albanie), Mats Granryd (directeur général, GSM Association), Zainab Ahmed (ancienne ministre des Finances, du Budget et de la Planification nationale, Nigéria), Sima Bahous (directrice exécutive, ONU Femmes), Cina Lawson (ministre de l'Économie numérique et de la Transformation numérique, Togo), Nourah Mehyar (PDG, Nafith International Logistics), Rebecca Miano (secrétaire du cabinet, Communauté de l'Afrique de l'Est, Terres arides et semi-arides et Développement régional) et David Miliband (président et directeur général, Comité international de secours).



Consultations mondiales

Le Groupe de la Banque mondiale a mené des consultations en présentiel dans 28 pays et eu des échanges avec des représentants de plus de 600 entités issues de plus de 110 pays. Il s'agissait de représentants de gouvernements, de parlementaires, d'universitaires, de membres du secteur privé, d'organisations caritatives, de groupes de jeunes, d'organisations féministes, de groupes autochtones, d'institutions des Nations Unies, de banques multilatérales de développement et d'autres partenaires de développement. Un effort particulier a été fait pour mobiliser les organisations de la société civile, avec le soutien de la Fondation William et Flora Hewlett. Des milliers de parties prenantes aux compétences diverses ont été entendues dans le cadre de réunions physiques, de dialogues virtuels, d'une enquête en ligne, de contributions écrites et de forums mondiaux. Les résumés de ces discussions, consultations et avis sont disponibles sur le [site Internet des consultations du Groupe de la Banque mondiale](#).

L'équipe du Groupe de la Banque mondiale chargée des relations extérieures et institutionnelles a été un partenaire inestimable lors des consultations. En outre, Abigail Goodnow Dalton, Elizabeth Mensah, Mary Porter Peschka, Laila Elrefai, Carla Pittalis, Abhilasha Sahay, Diego Ubfal et Najibullah Ziar ont joué un rôle

déterminant dans l'organisation des consultations mondiales, en collaboration avec des centaines de membres du personnel du Groupe de la Banque mondiale dans les bureaux de pays.

Un large éventail de parties prenantes des secteurs public, privé et non gouvernemental ont apporté leur contribution par le biais de consultations nationales en Angola, en Bosnie-Herzégovine, en Égypte, en El Salvador, aux États-Unis, en France, en Inde, en Indonésie, en Irlande, au Kazakhstan, au Kenya, au Kirghizistan, au Malawi, au Maroc, en Mauritanie, au Mozambique, au Nigéria, au Pakistan, au Panama, au Pérou, en République démocratique du Congo, au Royaume-Uni, au Rwanda, en Tanzanie, en Thaïlande, en Türkiye, en Uruguay et au Viet Nam.

Les parties prenantes ont également apporté leur contribution lors de nombreux forums mondiaux et régionaux, notamment la conférence *Women Deliver* à Kigali, le sommet des femmes responsables politiques à Bruxelles, les réunions du comité d'aide au développement de l'OCDE sur le genre à Paris, la 67^e session de la Commission de la condition de la femme à New York, ainsi que les Réunions de printemps et les Assemblées annuelles du Groupe de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international.

SIGLES ET ACRONYMES

AFE	Afrique de l'Est et Afrique australe
AFW	Afrique de l'Ouest et Afrique centrale
BIRD	Banque internationale pour la reconstruction et le développement
BMGF	Fondation Bill et Melinda Gates
CBF	Département de financement mixte d'IFC.
COVID-19	Maladie à coronavirus 2019
CPF	Cadre de partenariat-pays
DPO	Opérations à l'appui de politiques de développement
EAP	Asie de l'Est et Pacifique
EQOSOGI	Égalité des chances pour les minorités sexuelles et de genre
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FCDO	ministère britannique des Affaires étrangères, du Commonwealth et du Développement
FCV	Fragilité, conflit et violence
FMI	Fonds monétaire international
GIL	Laboratoire d'innovation en matière de genre
GSIP	Plan de mise en œuvre de la Stratégie en matière de genre
ICR	Rapport de fin d'exécution et de résultats
IDA	Association internationale de développement
IFC	Société financière internationale
ILOSTAT	Département des statistiques de l'Organisation internationale du Travail
LAC	Amérique latine et Caraïbes
MENA	Moyen-Orient et Afrique du Nord
MIGA	Agence multilatérale de garantie des investissements

OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du Travail
OMS	Organisation mondiale de la Santé
ONU	Organisation des Nations Unies, Nations Unies
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
SAR	Région Asie du Sud
SDSR	Santé et droits sexuels et reproductifs
STIM	Science, technologie, ingénierie et mathématiques
UFGE	Mécanisme d'appui à l'égalité des genres
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
USAID	Agence américaine pour le développement international
WDI	Indicateurs du développement dans le monde
We-Fi	Initiative de financement des femmes entrepreneures

APERÇU

L'égalité des genres est un impératif urgent. Les crises, les conflits et les tendances mondiales telles que le changement climatique, la pénurie de ressources naturelles et les transitions technologiques exacerbent les inégalités. Dans de nombreuses sociétés, les reculs et les réactions négatives contre l'égalité des genres, ainsi que la croissance économique atone, les charges budgétaires et le fardeau de la dette des gouvernements, aggravent le problème. Les progrès vers l'objectif de développement durable 5 sur l'égalité des genres accusent un retard préoccupant.

L'égalité des genres pour tous est une question d'équité et de justice. L'égalité des genres est un principe de droit international reconnu dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Elle est également essentielle au développement. Il est de plus en plus évident que l'élimination des barrières liées au genre débloque la productivité économique, réduit la pauvreté, renforce la cohésion sociale et améliore le bien-être et la prospérité des générations actuelles et futures. La participation et le leadership des femmes améliorent la gestion des ressources naturelles, renforcent la résilience et rendent les économies plus compétitives.

Pourtant, l'expérience montre que la réalisation de l'égalité des genres est un défi unique et complexe. Ce constat appelle à des changements dans les lois et les politiques nationales, les normes, les activités des secteurs public et privé et la vie personnelle. De tels changements sont irréalisables sans un engagement large et soutenu. Les résultats s'améliorent lorsque les approches sont globales — les réformes et les investissements s'attaquant simultanément à plusieurs contraintes — et soutenues par une action collective.

Conformément à la mission du Groupe de la Banque mondiale, la Stratégie en matière de genre 2024-2030 exprime l'ambition audacieuse d'accélérer l'égalité des genres pour mettre fin à la pauvreté sur une planète vivable. Elle propose de procéder différemment, en s'appuyant sur les enseignements tirés de la Stratégie en matière de genre 2016-2023 et sur les avis d'un large éventail de parties prenantes.

Dans son ambition, la nouvelle Stratégie donne la priorité à trois objectifs stratégiques : mettre fin aux violences basées sur le genre et renforcer le capital humain, augmenter et favoriser les possibilités économiques, et mobiliser les femmes en tant que leaders. Ces objectifs stratégiques seront mesurés par six résultats (figure 1) qui reflètent à la fois la valeur intrinsèque de l'égalité des genres et sa contribution à la réduction de la pauvreté et au développement.

La Stratégie reconnaît qu'il est essentiel d'investir dans les femmes et les filles tout en tenant compte des désavantages auxquels sont confrontés les hommes et les garçons et des vulnérabilités résultant de l'intersection du genre avec la pauvreté, l'appartenance ethnique, le handicap et d'autres caractéristiques. Elle réaffirme l'engagement du Groupe de la Banque mondiale en faveur de la non-discrimination, de l'inclusion et de l'égalité des chances, y compris pour les minorités sexuelles et de genre. La Stratégie sera adaptée aux contextes particuliers, tels que la fragilité, et aux besoins de groupes particuliers, tels que les adolescentes. Elle impliquera les hommes et les garçons afin d'aborder les questions qui leur sont propres et celles qui font obstacle à l'égalité des genres.

FIGURE 1 Objectifs stratégiques et résultats de la Stratégie en matière de genre 2024-2030



Dans son cadre conceptuel, la Stratégie identifie l'innovation, le financement et l'action collective comme des facteurs de changement vers l'égalité des genres (figure 2). L'innovation favorise les réformes et les programmes fondés sur des données, des éléments factuels, des technologies et des analyses sur le comportement, entre autres, ainsi que sur l'apprentissage et l'affinement des approches locales. Le financement consiste à obtenir et à allouer des ressources provenant des secteurs public et privé, tout en distinguant les rôles spécifiques des financements publics et privés dans les investissements visant les personnes, la prospérité et une planète vivable. L'action collective implique les efforts concertés d'un large éventail de parties prenantes et de partenaires. Les facteurs de changement peuvent orienter la sphère des politiques publiques (influant sur les institutions et les acteurs formels et informels, tout en gérant leurs rapports de force) vers des politiques, des programmes, des pratiques et des comportements qui favorisent l'égalité des genres.

Le Groupe de la Banque mondiale mettra en œuvre la Stratégie conformément à son modèle d'intervention piloté par les pays, qui reconnaît que les pays font face à des défis hétérogènes et possèdent des politiques et des cadres juridiques différents. Les cadres de partenariat-pays mettront l'accent sur les résultats en matière de genre, en synergie avec d'autres priorités de développement. Ils impliqueront davantage d'acteurs dans le

domaine du genre et promouvront l'égalité des genres comme une approche intégrée au sein de l'ensemble du Groupe de la Banque mondiale dans les secteurs public et privé.

Le Groupe de la Banque mondiale mobilisera une action concertée par le biais de données, de connaissances et du plaidoyer avec ses partenaires, y compris ceux de la société civile, afin de faciliter les réformes et leur mise en œuvre. Il aidera les bénéficiaires à éliminer les limites structurelles et à faire progresser les résultats en matière d'égalité des genres grâce à des réformes institutionnelles et politiques et à des programmes à grande échelle. Pour étendre et maintenir ces avancées, le Groupe de la Banque mondiale contribuera à obtenir des ressources publiques et à mobiliser des capitaux auprès du secteur privé. De manière plus générale, la mobilisation de l'ensemble des secteurs par le Groupe de la Banque mondiale contribuera davantage à l'égalité des genres.

Le Groupe de la Banque mondiale traduira sa Stratégie en matière de genre 2024-2030 en objectifs et mesurera les progrès accomplis vers les résultats en matière d'égalité des genres. Il fixera la responsabilité des résultats en matière d'égalité des genres dans sa Fiche de performance institutionnelle et rendra compte des progrès réalisés au cours de la mise en œuvre.

FIGURE 2 Cadre conceptuel de la Stratégie en matière de genre 2024-2030





1 LE CARACTÈRE URGENT ET FONDAMENTAL DE L'ÉGALITÉ DES GENRES



1. Les progrès vers l'égalité des genres sont essentiels, urgents et difficiles¹. Le monde connaît des crises, des conflits et des tendances majeures qui ont des répercussions négatives disproportionnées sur les femmes, les filles, les minorités sexuelles et de genre, ainsi que sur d'autres groupes marginalisés. Les effets du changement climatique sont profonds et accentués par les inégalités entre les hommes et les femmes². L'économie mondiale est atone et la pauvreté a augmenté. Les gouvernements sont confrontés à des choix difficiles dans le cadre de contraintes budgétaires de plus en plus strictes, réduisant parfois les dépenses dans les services de base tels que la santé et l'éducation. L'égalité des genres en tant que résultat du développement, avec une valeur intrinsèque profonde, risque d'être éclipsée par les crises et sapée par les rapports de force traditionnels et les réactions négatives. Au rythme actuel, il faudrait plus de 100 ans pour que les femmes atteignent la parité avec les hommes³. Pourtant, l'égalité des genres est essentielle au développement. Elle contribue à la durabilité et à la résilience, ainsi qu'à la croissance économique, à la productivité et à la réduction de la pauvreté.

Les progrès vers l'égalité genres sont lents, inégaux et parfois inversés

2. Les dernières décennies ont été marquées par des avancées durement acquises en matière d'égalité des genres. Le capital humain des filles est désormais équivalent ou supérieur à celui des garçons dans 90 % des pays disposant de données sur l'indice de capital humain ventilées par sexe (figure 1.1)⁴. Les taux de mortalité maternelle ont baissé, bien que le taux de réduction soit négligeable depuis 2016. Les réformes juridiques, l'accès aux actifs et l'inclusion financière ont progressé, bien que lentement.

3. Les gains ont été inégaux, avec d'importantes variations régionales et quelques inversions.

Deux tiers des décès maternels dans le monde surviennent en Afrique de l'Ouest et en Afrique centrale (AFW) et en Afrique de l'Est et en Afrique australe (AFE). Les filles sont moins nombreuses que les garçons à achever l'enseignement secondaire en AFE et en AFW, tandis que les garçons sont moins nombreux que les filles dans les autres régions⁵. Dans de nombreux pays, la pandémie de COVID-19 a érodé les gains en capital humain⁶.

4. Les perspectives économiques des femmes restent limitées.

Selon l'indice Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2024, les femmes dans le monde entier ne disposent que de deux tiers des droits légaux des hommes. Dans 77 pays, les femmes ne sont pas légalement autorisées à occuper les mêmes emplois et à travailler dans les mêmes secteurs que les hommes, ce qui exacerbe la ségrégation sectorielle et l'écart salarial entre les hommes et les femmes⁷. Plus d'un milliard de femmes n'ont pas accès au financement et, globalement, les femmes ont 21 % de chances en moins que les hommes d'utiliser Internet⁸.

5. Une éducation plus égalitaire n'a pas conduit à des emplois plus égalitaires.

Le taux d'activité de la population en âge de travailler stagne depuis trois décennies autour de 53 % pour les femmes et de 80 % pour les hommes. Les écarts les plus importants se situent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (figure 1.2) et, au niveau régional, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (MENA, 20 % contre 75 %) et en Asie du Sud (SAR, 30 % contre 79 %)⁹.

1 Le genre fait référence aux rôles, comportements, activités et attributs qu'une société donnée, à un moment donné, considère comme appropriés pour les hommes et les femmes, et englobe les concepts de diversité et d'identité de genre. (ONU Femmes [Glossaire de l'égalité des genres](#)).

2 Fruttero *et al.* 2023 ; Deiningner *et al.* 2023.

3 Le [Rapport sur l'écart entre les sexes dans le monde 2023 du Forum économique mondial](#) estime qu'il faudra 131 ans pour combler cet écart, tandis que l'[ONU Femmes](#) estime qu'il pourrait falloir encore 286 ans pour supprimer les lois discriminatoires et combler les lacunes qui demeurent dans les protections juridiques des femmes et des filles.

4 Le capital humain se compose des connaissances, des compétences et de la santé que les personnes accumulent tout au long de leur vie et qui leur permettent de réaliser leur potentiel en tant que membres productifs de la société. L'[Indice de capital humain](#) de la Banque mondiale est un indicateur qui compare les composantes clés du capital humain entre les pays : probabilité de survie jusqu'à l'âge de 5 ans, nombre d'années de scolarisation attendues, résultats aux tests harmonisés, proportion d'enfants de moins de 5 ans ne souffrant pas de retard de croissance et taux de survie des adultes.

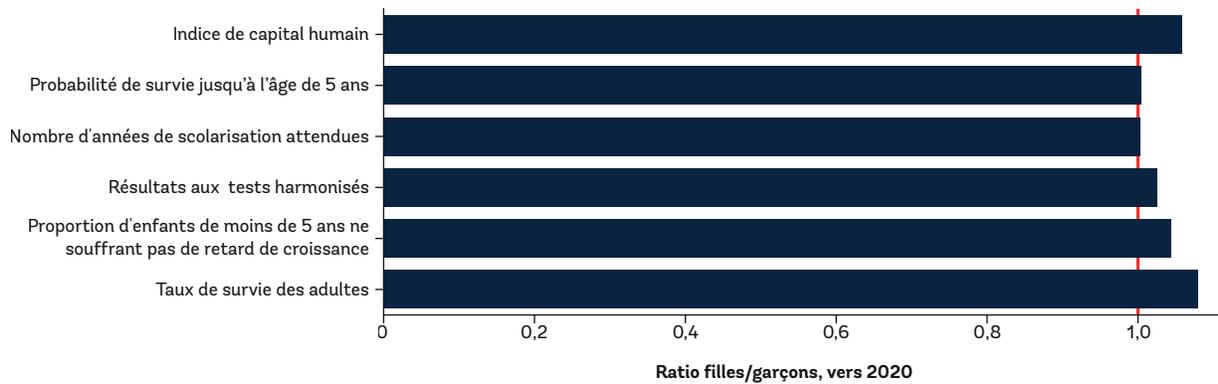
5 Données extraites du Portail de données sur le genre de la Banque mondiale : [Mortalité maternelle](#) et [Achèvement de l'enseignement secondaire](#)

6 Schady *et al.* 2023.

7 World Bank 2024.

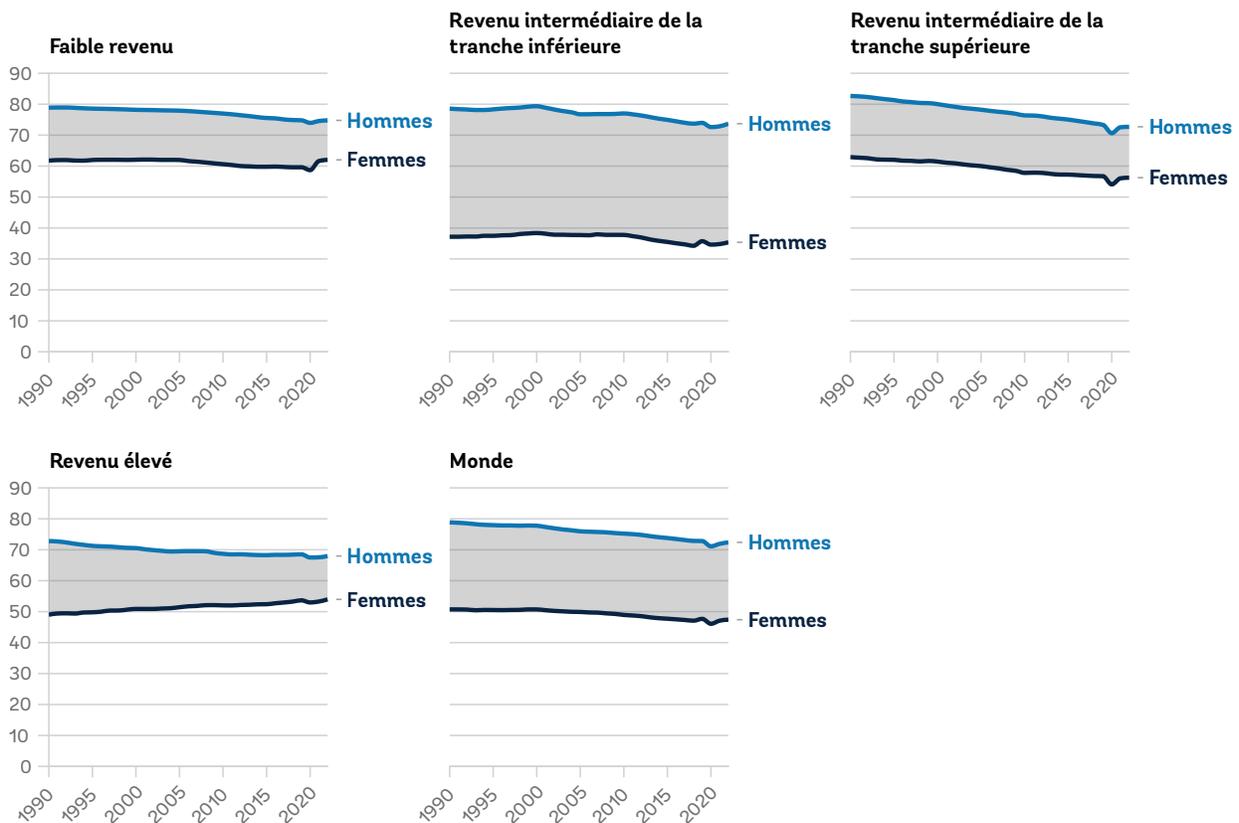
8 Iglesias 2020.

9 Pimkina et de La Flor 2020 et Organisation internationale du Travail, données extraites du Portail de données sur le genre et l'égalité des genres de la Banque mondiale : [Taux d'activité](#).

**FIGURE 1.1** Ratio filles-garçons pour l'Indice de capital humain et ses composantes, 2020

Source : Calculs de la Banque mondiale basés sur l'Indice de capital humain actualisé de 2020.

Note : La ligne verticale rouge indique la parité entre les genres pour chaque composante. Les moyennes simples sont calculées sans pondération de la population.

FIGURE 1.2 Taux d'activité (% de la population âgée de 15 à 64 ans) 1991-2022

Source : Organisation internationale du Travail (OIT). Données extraites du Portail de données sur le genre de la Banque mondiale.



6. Le chômage des jeunes est plus élevé chez les femmes que chez les hommes (figure 1.3), en particulier dans la région MENA¹⁰.

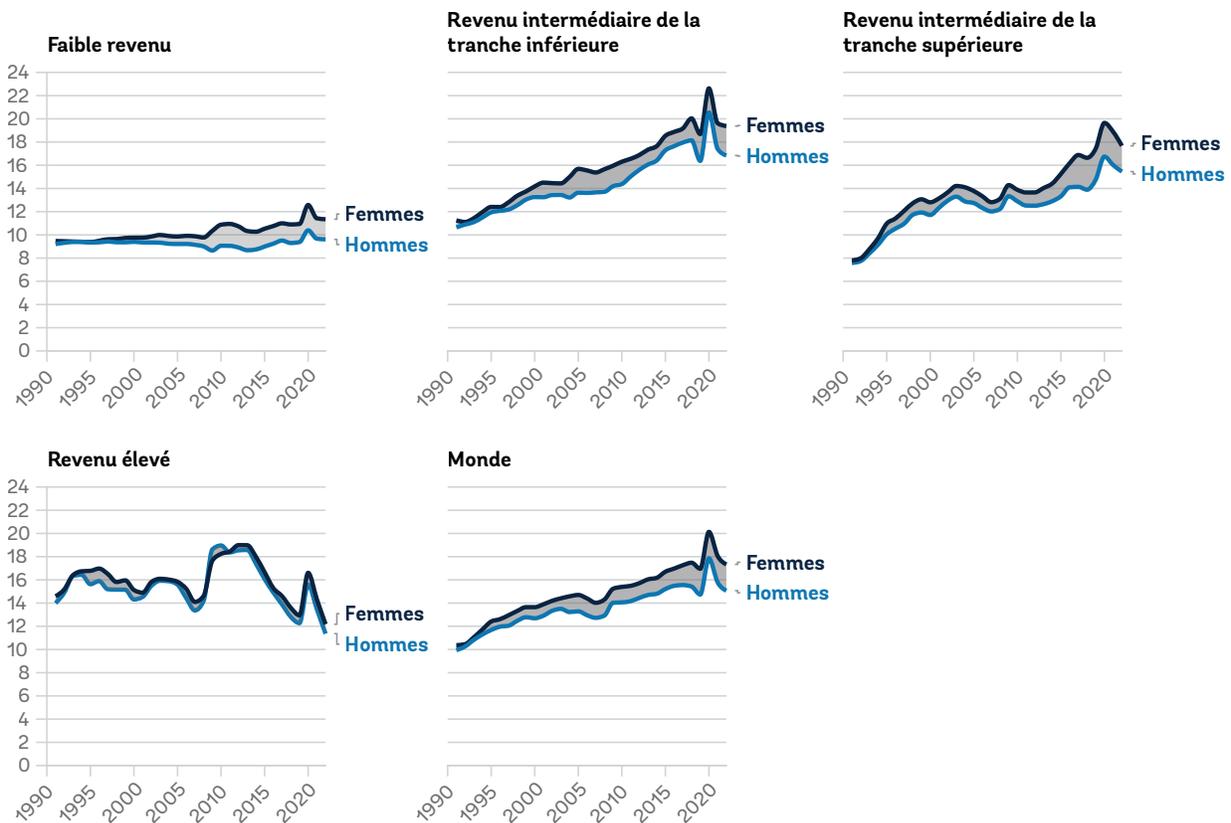
Les femmes actives ont deux fois moins de chances que les hommes d'avoir un emploi salarié à temps plein, leurs emplois sont généralement plus informels et plus vulnérables, et elles gagnent 77 cents pour chaque dollar gagné par les hommes.¹¹ Les professions les mieux rémunérées tendent à être dominées par les hommes¹². Les agricultrices représentent 36 % de la main-d'œuvre agricole dans les pays en développement, mais moins de 15 % des propriétaires de terres agricoles¹³. Ayant moins accès à l'information, au crédit, aux intrants, à la production de cultures de rente et aux groupes

d'agriculteurs, elles produisent 15 à 35 % de moins par unité de terre que les agriculteurs masculins.

7. La pauvreté temporelle des femmes et des filles limite leurs choix.

La charge disproportionnée des femmes en matière de soins et de tâches ménagères a des conséquences de grande ampleur¹⁴. Après la pandémie de COVID-19, en partie à cause des responsabilités disproportionnées des femmes en matière de soins¹⁵, les taux de perte d'emploi étaient plus élevés pour les femmes que pour les hommes dans toutes les régions, les écarts les plus importants étant observés dans les régions MENA et Amérique latine et Caraïbes (LAC). Les écarts entre les genres en matière de perte de revenus étaient plus importants dans les régions AFE, AFW et Asie de l'Est et Pacifique (EAP)¹⁶.

FIGURE 1.3 Chômage des jeunes, par sexe et par catégorie de pays classé par niveau de revenu, 1991-2022



Source : Organisation internationale du Travail (OIT). Données extraites du Portail de données sur le genre de la Banque mondiale.

10 Données extraites du Portail de données sur le genre de la Banque mondiale : [Chômage des jeunes](#).

11 Lo Bue *et al.* 2022.

12 World Bank 2022.

13 FAO 2023.

14 Le Groupe de haut niveau des Nations Unies sur l'autonomisation économique des femmes a identifié sept contraintes, ONU 2018.

15 Les soins font référence à la garde d'enfants, aux soins des personnes âgées et aux soins des personnes handicapées.

16 Flor *et al.* 2022.



8. L'écart entre les genres est flagrant en ce qui concerne la propriété et la direction des entreprises.

La part mondiale des entreprises formelles détenues majoritairement ou dirigées par des femmes est d'à peine 25 %, et la part des entreprises dirigées par des femmes diminue fortement avec la taille de l'entreprise. Les femmes continuent d'être sous-représentées aux postes de premier plan. Par exemple, dans le secteur privé, les femmes ne représentent que 20 % des membres des conseils d'administration des entreprises, 7 % des présidents de conseils d'administration, 5 % des directeurs généraux et 16 % des directeurs financiers¹⁷. Les écarts entre les genres réduisent la productivité, les performances et les bénéfices des entreprises et peuvent être attribués à une série de contraintes — notamment les compétences, les réseaux et l'accès au financement, à la technologie et aux marchés — qui affectent la décision des femmes de devenir entrepreneures, leurs choix sectoriels et leurs investissements dans les affaires¹⁸. Pendant la pandémie de COVID-19, les entreprises détenues par des femmes ont connu des baisses de revenus plus importantes et des taux de fermeture plus élevés que les entreprises détenues par des hommes¹⁹.

9. Les violences basées sur le genre représentent la manifestation la plus flagrante des inégalités de genres et constituent un défi alarmant pour la santé publique mondiale, les droits de l'homme et le développement.

L'Organisation mondiale de la Santé estime qu'une femme sur trois dans le monde subit des violences physiques ou sexuelles au sein du couple ou des violences sexuelles de la part d'une personne qui n'est pas son conjoint²⁰. Les agressions en ligne sont encore plus fréquentes et touchent 85 % des femmes et des filles dans le monde. Les mariages précoces et les mariages forcés, l'exploitation et le harcèlement sexuels, la violence au sein du couple et les mutilations génitales féminines restent très répandus. La pandémie de COVID-19 a fait grimper les taux de violences basées sur le genre²¹. Les violences basées sur le genre ont des répercussions importantes, notamment une détérioration de la santé physique et mentale, un accès réduit à l'éducation et à l'emploi, ainsi qu'une dégradation du développement humain

et des résultats économiques pour les victimes et leurs enfants. Les enquêtes indiquent que le harcèlement sexuel dans les transports, les espaces publics et sur le lieu de travail est un facteur dissuasif pour la participation des femmes à la vie économique²². Sur le lieu de travail, les violences basées sur le genre sont associées à une réduction de la productivité, à une augmentation du présentéisme²³ et de l'absentéisme, ainsi qu'à un taux de rotation du personnel plus élevé.

10. Les crises, la fragilité et les tendances mondiales telles que le changement climatique et la pénurie de ressources naturelles exacerbent les inégalités de genres.

La pénurie d'eau aggrave la pauvreté temporelle des femmes et des filles. Les désavantages en matière d'accès à l'emploi, aux biens et à l'information réduisent la capacité d'adaptation des femmes et leur participation aux solutions d'atténuation et à la préparation aux catastrophes²⁴. Les situations de fragilité, de conflit et de violence (FCV) consacrent et amplifient souvent les normes et pratiques sexistes néfastes en raison du mauvais fonctionnement des institutions, de la faiblesse de l'État de droit et des défaillances du marché, ainsi que de l'effritement du tissu social. Il existe une corrélation entre les situations de FCV, d'une part, et les fortes inégalités entre les genres et les violences basées sur le genre, d'autre part. Les déplacements forcés amplifient les violences basées sur le genre, ainsi que les obstacles liés au genre en matière de possibilités économiques, de santé et de droits sexuels et reproductifs (SDSR), de protection sociale, de santé et d'éducation²⁵.

11. Dans certains contextes, les hommes et les garçons sont moins bien lotis.

Les transformations économiques rapides se sont traduites par des pertes d'emplois dans des secteurs tels que l'industrie manufacturière et l'exploitation minière, qui emploient traditionnellement une majorité d'hommes, affectant leurs revenus et leur identité. Les « morts de désespoir » ont été particulièrement prononcées chez les hommes en réponse aux perturbations sociales engendrées par les changements économiques rapides ; de plus, les attentes sociétales à l'égard de la masculinité découragent souvent les garçons de chercher du soutien, ce qui peut contribuer à des

17 Deloitte 2022.

18 Ubfal 2023, Halim *et al.* 2023a.

19 Goldstein *et al.* 2022.

20 WHO 2021.

21 UN Women 2021

22 UN Women 2021 ; EBRD, CDC et IFC 2020.

23 Les travailleurs qui sont physiquement présents sur leur lieu de travail mais qui ne sont pas pleinement opérationnels et ne peuvent peut-être pas accomplir complètement leurs tâches.

24 Deininger *et al.* 2023

25 World Bank 2020a



taux plus élevés de problèmes de santé mentale, tels que la dépression et le suicide²⁶. Les hommes et les garçons courent également un risque plus élevé de décès et de blessures liés aux conflits et sont confrontés à des difficultés de réintégration sociale et économique après un conflit.

12. Les minorités sexuelles et de genre sont souvent désavantagées. Elles sont confrontées à la stigmatisation, à la violence et à des lois, politiques et pratiques discriminatoires. Dans de nombreux pays, les minorités sexuelles et de genre sont marginalisées et soumises à des contraintes, et peinent à accéder aux services essentiels tels que l'éducation, les soins de santé, la protection sociale et le logement, avec des conséquences négatives pour la société²⁷. Elles sont également souvent soumises à des normes de genre répressives en vigueur et font face à des punitions, à de la violence et à d'autres formes d'exclusion lorsqu'elles ne s'y conforment pas.

13. Les inégalités entre les genres ont tendance à être aggravées par d'autres caractéristiques. L'intersection du genre avec des caractéristiques telles que la pauvreté, le handicap, et parfois l'appartenance ethnique et la religion, peut accroître la vulnérabilité. Les populations autochtones, les réfugiés et les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays sont également souvent vulnérables. Par exemple, seul un quart des pays du monde reconnaissent explicitement les droits des femmes handicapées²⁸, et près des trois quarts des filles non scolarisées appartiennent à une minorité ethnique. L'égalité des genres, par définition, implique de garantir que toutes les personnes, quelles que soient leur identité et leurs caractéristiques de genre, aient des chances et des droits égaux.

14. Des normes sociales inégalitaires ainsi que des stéréotypes et des préjugés sur les rôles des hommes et des femmes persistent, renforçant les inégalités structurelles. L'Indice des normes sociales de genre du Programme des Nations Unies pour le développement souligne que 91 % des hommes et 86 % des femmes ont au moins un préjugé contre l'égalité des genres²⁹. L'enquête mondiale Gallup, qui couvre 60 pays représentant 80 % de la population mondiale, montre que les

stéréotypes de genre sont répandus et que les personnes sous-estiment le soutien aux politiques d'égalité des genres dans les pays à forte inégalité en raison de perceptions erronées des normes de genre. Une part importante des participants à l'enquête *Global Attitudes Survey* du Pew Research Center de 2019 a plaidé en faveur d'un traitement préférentiel des hommes lorsque les emplois sont rares³⁰. En outre, une étude mondiale réalisée par Equimundo révèle que les jeunes hommes ont des opinions de plus en plus restrictives³¹. Certains pays sont revenus sur des lois et politiques soutenant les droits des femmes³², y compris la SDSR.

L'égalité des genres est essentielle pour mettre fin à la pauvreté sur une planète vivable

15. L'égalité des genres fait partie intégrante de la réduction de la pauvreté et du développement.

L'autonomisation des femmes renforce l'égalité et traite de nombreuses dimensions de la pauvreté, notamment la sécurité des revenus et de la nutrition. Au sein des ménages, l'égalité des genres améliore les choix, ce qui se traduit par de meilleurs résultats en matière de développement de l'enfant et, partant, réduit la transmission intergénérationnelle de la pauvreté³³. Ignorer les liens entre la pauvreté et les contraintes de genre peut compromettre les efforts de réduction de la pauvreté. L'égalité des genres et la participation des femmes à la prise de décision contribuent à des institutions plus inclusives et à des choix politiques favorables aux pauvres³⁴. L'égalité des genres est un impératif moral, un principe bien établi du droit international reconnu dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, et elle est essentielle pour obtenir des résultats positifs en matière de développement. L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes sont consacrées en tant qu'objectif de développement durable 5, ainsi que dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

16. L'égalité des genres favorise la croissance économique inclusive et la productivité.

Le Fonds monétaire international reconnaît que

26 Case et Deaton 2020 ; King *et al.* 2022.

27 Badgett 2020.

28 Braunmiller et Dry 2022.

29 UNDP 2020.

30 Horowitz et Fetterolf 2020.

31 Equimundo 2022.

32 World Bank 2023c et World Bank 2024.

33 Duflo 2003 ; Tommasi 2019.

34 Beaman *et al.* 2012 ; Pande 2020.



l'amélioration de la participation des femmes à la population active, de la répartition des talents, des salaires, de la représentation et du leadership des femmes est un facteur de croissance³⁵. Le revenu par habitant à long terme serait de presque 20 % plus élevé si les femmes étaient employées au même taux que les hommes³⁶. La productivité augmente avec l'égalité d'accès aux actifs (tels que la terre, le financement, le logement et la technologie), aux emplois productifs et aux marchés de produits à forte valeur ajoutée³⁷. Inversement, les violences basées sur le genre réduisent l'activité économique : une augmentation d'un point de pourcentage de la proportion de femmes victimes de violence peut réduire l'activité économique de 8 %³⁸. Indirectement, la croissance et la productivité bénéficient également de la mise en place de services de soutien, tels que des transports sûrs et des soins de qualité à un prix abordable, et de normes équitables pour les hommes et les femmes, telles que des choix académiques et économiques impartiaux et la répartition de responsabilités en matière de soins et de tâches ménagères.

17. Les arguments économiques en faveur de l'égalité des genres sont solides. Le renforcement de l'égalité des genres et de la contribution économique des femmes peut stimuler la compétitivité des entreprises, consolider les chaînes d'approvisionnement, améliorer le capital humain et contribuer à la mise en place d'un environnement des affaires favorable³⁹. Les entreprises dotées d'équipes équilibrées en termes de genre ont généré des rendements sur capitaux propres plus élevés que celles qui n'en ont pas⁴⁰. De plus en plus, les entreprises se rendent compte qu'elles peuvent étendre leur couverture du marché, améliorer leur productivité et accroître leurs bénéfices en faisant participer les femmes en tant que chefs d'entreprise, employées, entrepreneures, clientes et parties prenantes de la communauté. Les portefeuilles de prêts bancaires destinés aux petites et moyennes entreprises détenues par des femmes présentent systématiquement une part plus faible de prêts non productifs⁴¹.

18. Les femmes sont essentielles pour forger un avenir plus durable et résilient. Il s'agit notamment de créer et d'adopter des solutions pour lutter contre le changement climatique dans les exploitations agricoles, les entreprises et à la maison, et de préserver les ressources naturelles⁴². La participation des femmes à la prise de décision renforce les services communautaires et la résilience face aux catastrophes naturelles. L'implication des femmes dans la préparation des plans d'urgence et de secours permet non seulement de sauver des vies, mais aussi de transformer la dynamique de genre au sein de la communauté⁴³. La diversité de genre dans les postes du secteur privé est liée à la durabilité. Par exemple, les banques dont les conseils d'administration sont plus diversifiés sur le plan du genre accordent davantage de crédits aux entreprises plus écologiques et prêtent moins aux entreprises très polluantes⁴⁴. Une augmentation de 1 % du nombre de femmes cadres dans 2 000 entreprises cotées en bourse dans 24 pays a entraîné une diminution de 0,5 % des émissions de carbone⁴⁵.

Les enseignements tirés des expériences révèlent la nécessité de se mobiliser différemment pour faire progresser l'égalité des genres

19. Les enseignements tirés de l'expérience mondiale appellent à se mobiliser différemment. Quatre leçons sont à retenir⁴⁶.

20. Premièrement, l'égalité des genres est irréalisable sans un engagement large et soutenu. L'expérience montre que la réalisation de l'égalité des genres est un défi unique et complexe. Elle appelle à des changements dans les lois et les politiques, les comportements et les normes, les activités des secteurs public et privé et la vie personnelle. L'histoire révèle que l'égalité des genres est une question socialement délicate, politiquement controversée et susceptible de reculs, même lorsque

35 IMF 2022.

36 Pennings 2022.

37 Lee 2021.

38 IMF 2022.

39 IFC 2017.

40 IFC 2019.

41 IFC 2023a.

42 ILO 2015, United Nations 2022.

43 Erman *et al.* 2021.

44 Gambacorta *et al.* 2022.

45 Altunbas *et al.* 2021.

46 Voir World Bank 2023c et IFC 2023b.



les conditions semblent les plus favorables. Les résultats de l'Indice du plafond de verre, qui mesure le leadership des femmes dans la politique et les affaires, ont baissé au cours des six dernières années dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). La formalisation de l'égalité des genres est une aspiration de certains pays depuis plus de 200 ans, mais cette aspiration n'est toujours pas réalisée.

21. Deuxièmement, les données et les connaissances alimentent les solutions.

Le Rapport sur le développement dans le monde 2012, axé sur l'égalité entre les genres et le développement, a incité les investisseurs à examiner les causes profondes et les implications des inégalités entre les genres et à trouver des solutions. Des données récentes révèlent comment la faiblesse des droits légaux, les politiques biaisées, la médiocrité des infrastructures et des services, le travail non rémunéré et les normes et mentalités de genre profondément ancrées contribuent aux inégalités entre les genres. Des évaluations d'impact et des recherches rigoureuses produisent des innovations permettant de lutter contre les inégalités. Ces innovations comprennent des programmes qui fournissent aux femmes et aux filles des cartes d'identification numériques, prolongent l'éducation des filles, leur donnent des compétences socioémotionnelles et des compétences nécessaires à la vie courante, emploient des femmes comme agents de vulgarisation agricole, améliorent les moyens de subsistance des femmes en associant des transferts d'argent à des informations et des services, et impliquent les écoles et les communautés dans la lutte contre les pratiques néfastes telles que les mariages et les grossesses précoces. Dans les pays à revenu intermédiaire, les exemples incluent l'augmentation de la participation des femmes à l'éducation et aux emplois dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) ; la création de lieux de travail sûrs, respectueux et inclusifs ; l'aide aux entreprises dirigées par des femmes pour accéder au financement et aux marchés ; et l'élargissement de l'accès à des services de soins de qualité à un coût abordable.

22. Troisièmement, l'accélération de l'égalité des genres nécessite de traiter simultanément plusieurs contraintes de genre et de déployer des efforts concertés pour étendre les innovations qui fonctionnent.

Les interventions à petite échelle et les projets pilotes ne peuvent avoir un impact transformateur sans l'appropriation par les bénéficiaires, le financement nécessaire et la mise

en œuvre par les systèmes nationaux. L'analyse des questions de genre permet de hiérarchiser les points d'entrée, d'éclairer les actions visant à lever les obstacles et d'orienter les réformes des institutions et des politiques. Les contraintes majeures varient et les actions doivent être coordonnées entre les secteurs public et privé, mais aussi adaptées pour être efficaces dans différents contextes. La collaboration avec un large éventail de partenaires et de parties prenantes permet de développer l'innovation et de mettre en œuvre les réformes.

23. Quatrièmement, les résultats s'améliorent lorsque les approches sont globales et comprennent des changements sociaux et comportementaux.

Les résultats en matière d'égalité des genres sont influencés par les normes en vigueur et impliquent des changements d'attitude et de comportement. La recherche montre que la prise en compte des perspectives comportementales dans la mise en œuvre des politiques peut donner de meilleurs résultats. Impliquer les hommes et les garçons et reformuler leurs perceptions peut favoriser leur soutien et leur adhésion à l'égalité des genres. Les coalitions de champions et les approches communautaires peuvent promouvoir efficacement les changements de comportement et l'alignement sur de nouvelles normes et pratiques qui améliorent les résultats en matière d'égalité des genres.

24. La Stratégie du Groupe de la Banque mondiale pour le genre 2024-2030 répond à l'urgence, au caractère fondamental et à la complexité de la réalisation de l'égalité des genres.

Conforme à la nouvelle mission du Groupe de la Banque mondiale, elle exprime l'ambition d'accélérer l'égalité des genres pour mettre fin à la pauvreté sur une planète vivable. S'appuyant sur des données et des enseignements récents, ainsi que sur des consultations approfondies avec un large éventail de parties prenantes (encadré 1.1), la Stratégie met l'accent sur l'innovation, le financement et l'action collective comme facteurs de changement (section 2). Elle donne la priorité aux objectifs visant à éradiquer les violences basées sur le genre et à renforcer le capital humain, à augmenter et à favoriser les possibilités économiques, et à mobiliser les femmes en tant que leaders (section 3). Le Groupe de la Banque mondiale mettra en œuvre la Stratégie conformément à son modèle de participation piloté par les pays et à ses avantages comparatifs en travaillant suivant l'approche « Cinq institutions, un groupe unifié » (section 4).



Encadré 1.1 Intégrer les avis recueillis lors des consultations

Le Groupe de la Banque mondiale a mené des consultations en présentiel à la demande dans 28 pays et s'est entretenu avec des représentants de 600 entités et de plus de 110 pays, notamment des organisations de la société civile, des représentants gouvernementaux, des parlementaires, des organisations caritatives, des universitaires, des entreprises privées, des organisations féministes, des groupes autochtones, des institutions des Nations Unies, des banques multilatérales de développement et d'autres partenaires de développement. Le Groupe de la Banque mondiale a entendu des milliers de personnes dans le cadre de dialogues physiques et virtuels, d'une enquête en ligne, de contributions écrites et de forums mondiaux. La présente Stratégie tient compte de ces précieuses contributions, qui sont résumées ci-dessous.

- **L'ambition** : Les participants ont approuvé les objectifs stratégiques proposés, notamment l'urgence de lutter contre les violences basées sur le genre, d'étendre les services de soins, de promouvoir le leadership des femmes et des filles et de s'attaquer aux obstacles persistants à la participation économique productive des femmes.
- **Les facteurs de changement** : Ils se sont félicités de l'accent mis sur l'action collective, en particulier sur la participation de la société civile, ainsi que celle des hommes et des garçons, parallèlement au financement et à l'innovation, et de l'importance accordée aux interventions comportementales et normatives. La nécessité d'influencer les normes sociales pour obtenir des résultats durables a été reconnue comme importante mais difficile.
- **Changement climatique et technologie** : Ils ont souligné que le changement climatique était une préoccupation transversale et qu'il était nécessaire de trouver un équilibre entre les dangers d'une technologie non réglementée et son potentiel transformateur. *La Stratégie soutient la priorité d'une planète vivable et encourage les investissements nécessaires dans le capital humain et l'inclusion (y compris numérique), les réformes institutionnelles et le leadership féminin.*
- **Le rôle essentiel du gouvernement** : Ils ont soulevé des préoccupations concernant les limitations structurelles à l'égalité des genres et l'impact des contraintes budgétaires (souvent liées aux charges de la dette) sur la prestation de services publics. *La Stratégie promeut la réforme des institutions et des politiques pour s'attaquer aux limites structurelles à l'origine des inégalités entre les genres. Elle soutient le financement des services de base par le secteur public. Elle renforce le soutien apporté par le Groupe de la Banque mondiale à ses bénéficiaires pour faire progresser l'égalité des genres par le biais de la politique budgétaire, de stratégies sectorielles et de la gestion budgétaire.*
- **Diversité des contextes et des populations** : Les participants ont formulé des demandes pour adapter la Stratégie aux contextes, notamment aux situations de fragilité, de conflit et de violence, ainsi qu'aux populations, en particulier aux adolescents et aux groupes vulnérables. Tout en soutenant largement la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, les parties prenantes ont souligné le risque de réactions négatives à l'égard des efforts déployés par les secteurs privé et public pour faire progresser ces principes. *La Stratégie vise l'égalité des genres pour tous, avec une approche pilotée par les pays, adaptée aux contextes locaux et aux groupes de population.*
- **Travailler avec des partenaires pour renforcer l'efficacité, l'efficacité et la responsabilité** : Les parties prenantes ont appelé à un élargissement de la collaboration, notamment avec la société civile, au partage des connaissances et à une mise en œuvre assortie de responsabilités. Plusieurs parties prenantes ont proposé des partenariats pour le financement, la production et l'utilisation de données et le renforcement de la protection sociale. *La Stratégie promeut une collaboration et des partenariats plus larges avec les parties prenantes aux niveaux mondial, régional et local afin de favoriser le changement.*
- **Mise en œuvre, données, transparence et résultats** : Les participants ont souligné les contributions du Groupe de la Banque mondiale en matière de données sur le genre, de connaissances pour l'impact, de financement et de mobilisation. Les parties prenantes ont demandé comment la Stratégie sera mise en œuvre, comment la mise en œuvre sera suivie et comment l'impact sera mesuré. *La Stratégie comprend des actions d'appui à la mise en œuvre et un cadre de suivi des résultats, inscrits dans la Fiche de performance institutionnelle du Groupe de la Banque mondiale.*

The image features a stylized profile of a woman's head and neck, facing right. The profile is composed of two overlapping shapes: a darker teal-blue shape in the foreground and a lighter orange shape behind it. The background is a solid orange color with faint, circular patterns of small dots. The number '2' is prominently displayed in a dark blue, bold font on the left side of the teal shape.

2

CADRE CONCEPTUEL



25. La Stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre 2024-2030 introduit un nouveau cadre conceptuel qui prend en compte les faits et les enseignements tirés de l'expérience⁴⁷. Le

cadre présente les résultats en matière d'égalité des genres comme le produit de facteurs de changement transmis par la sphère des politiques publiques et des facteurs externes. La participation du Groupe de la Banque mondiale constitue l'une des nombreuses forces en interaction qui façonnent l'égalité des genres. Ainsi, la sphère des politiques publiques et les facteurs de changement sont mieux compris comme des moyens par lesquels le Groupe de la Banque mondiale peut évaluer l'additionnalité de ses activités et étendre efficacement les partenariats et la mobilisation des parties prenantes pour faciliter un changement général durable.

26. Le cadre aborde la complexité de la promotion de l'égalité des genres. Étant donné que l'égalité des genres concerne des questions complexes, interdépendantes et parfois controversées, des approches et un financement fondés sur des données probantes sont nécessaires pour obtenir de meilleurs résultats. Les données probantes améliorent la qualité de la mise en œuvre des projets et favorisent un changement progressif plus efficace vers l'égalité des genres. Cela dit, les résultats en matière d'égalité des genres peuvent être accélérés par une meilleure compréhension de trois conditions : la manière dont les normes sociales et les mentalités, véhiculées par les institutions formelles et informelles, façonnent les attentes, les priorités et les pratiques quotidiennes ; la manière dont la nature et l'étendue des rapports de force peuvent se traduire par un soutien, une indifférence ou une hostilité à l'égard de l'égalité des genres ; et la manière dont l'ensemble des acteurs et des forces qui constituent les contextes institutionnels et de marché plus larges dans lesquels opère le Groupe de la Banque mondiale influent sur les approches et les résultats.

La sphère des politiques publiques façonne les résultats en matière d'égalité des genres

27. Les résultats en matière d'égalité des genres sont véhiculés par la sphère des politiques publiques. La sphère des politiques publiques (encadré 2.1) est l'espace dans lequel les acteurs et les parties prenantes interagissent et négocient des accords qui peuvent à terme conduire à des changements dans les institutions, les lois, les politiques et les pratiques en vigueur (ou les confirmer). Ses structures et ses acteurs déterminent les résultats, même si les rapports de force à l'intérieur et à l'extérieur de ses frontières le soumettent à la contestation. L'analyse de la sphère des politiques publiques peut fournir des informations utiles sur des questions complexes telles que la manière dont les institutions formelles et informelles façonnent la discrimination fondée sur le genre, la manière dont les formes les plus enracinées de discrimination fondée sur le genre résistent activement ou passivement aux efforts visant à les modifier, et la manière dont les rapports de force reflètent les lois (ou leur absence) sur les droits des femmes, à l'instar de la représentation des femmes dans la prise de décision, ou l'interdiction de la discrimination fondée sur le genre dans l'emploi, l'accès au crédit et l'héritage des biens familiaux.

28. Pour faire progresser l'égalité des genres, il faut comprendre et influencer la sphère des politiques publiques. Il s'agit notamment de gérer les asymétries de pouvoir entre les institutions et les acteurs et de comprendre les croyances largement répandues parmi les acteurs de la sphère des politiques publiques en ce qui concerne les rapports de force fondés sur le genre. Pour parvenir à l'égalité des genres, il faut travailler avec les institutions politiques, économiques et sociales, qu'elles soient formelles, traditionnelles ou informelles. Cela peut impliquer d'élargir la participation à la prise de décision et de modifier les incitations et les mentalités des décideurs et d'autres acteurs formels et informels.

⁴⁷ Le cadre reflète les analyses et l'expérience acquises lors de la mise en œuvre de la Stratégie en matière de genre 2016-2023. Il s'appuie sur le *Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité des genres et développement* (Banque mondiale 2012) et le *Rapport sur le développement dans le monde 2017 : La gouvernance et la loi* (Banque mondiale 2017b), qui ont déployé pour la première fois le concept de « sphère des politiques publiques » au sein de la Banque mondiale.



Encadré 2.1 La sphère des politiques publiques

De nombreux acteurs, institutions et rapports de force constituent la sphère des politiques publiques et sont façonnés par les décisions qui en découlent. Les tâches et les défis auxquels les pays sont confrontés dans la sphère des politiques publiques peuvent changer au cours de la transition du revenu faible au revenu intermédiaire, puis au revenu élevé. Ils peuvent également différer dans des contextes de fragilité, de conflit et de violence, où la sphère des politiques publiques peut être illégitime, sous-financé, manquer de capacité de mise en œuvre ou n'exister qu'à peine. La création et le maintien d'une sphère des politiques publiques crédible sont essentiels pour obtenir des résultats équitables en matière de développement. Par conséquent, même dans des circonstances très difficiles, l'égalité des genres doit être protégée et promue.

La sphère des politiques publiques pour les résultats en matière d'égalité des genres comporte trois dimensions :

Les institutions : Les organes officiels — tels que les parlements, les tribunaux, les agences du secteur public et les institutions du secteur privé — et les lois, règles et pratiques sociales correspondantes qui guident leur interaction et leur confèrent la légitimité nécessaire pour élaborer et mettre en œuvre des politiques, constituent une force essentielle. Lorsque les institutions sont faibles, compromises ou corrompues, elles sapent les efforts déployés pour promouvoir l'égalité des genres. Les résultats en matière de genre sont également façonnés par les institutions sociales informelles, c'est-à-dire les normes et les attitudes dominantes fondées sur le genre. Un conflit peut survenir lorsque les institutions formelles et informelles ne sont pas en accord, comme lorsque les décisions d'un tribunal ne sont pas conformes à l'opinion publique.

Les acteurs : Les partis politiques, les entreprises, les associations professionnelles, la société civile, les mouvements sociaux, les médias en ligne et traditionnels, les personnes occupant des positions d'influence et d'autres acteurs formels et informels exercent leur influence individuellement et collectivement. La taille, la composition, l'influence relative et les intérêts communs de chaque personne ou groupe, leur principal mode d'interaction avec les autres et les règles permettant ou limitant leur comportement façonnent tous la manière dont ils interagissent avec les institutions et améliorent ou limitent les résultats en matière d'égalité des genres. Par exemple, les associations d'entreprises motivées par le profit peuvent demander aux gouvernements de mettre en place des politiques et des changements institutionnels pour favoriser la mobilité, la sécurité et les compétences des femmes. Les programmes visant à mobiliser les femmes en tant que leaders peuvent modifier l'éventail des acteurs, leurs intérêts et leurs priorités stratégiques. Certains acteurs peuvent susciter des réactions négatives à l'égard de l'égalité des genres. Les champs d'action politiques nationaux peuvent ainsi devenir le théâtre de vives contestations sur les droits des femmes et le statut des minorités sexuelles et de genre.

Les rapports de force : La manière dont le contrat social lie les citoyens et l'État (droits et responsabilités respectifs, mécanismes de réclamation et de recours, force de la légitimité accordée aux parties dominantes par les parties non dominantes et vice versa) détermine la manière dont les secteurs public et privé interagissent, ainsi que le rôle et l'influence des groupes extérieurs et des acteurs multilatéraux. Les progrès en matière d'égalité des genres peuvent entraîner une redistribution des pouvoirs entre les acteurs et, partant, modifier la manière dont les politiques sont déterminées, mises en œuvre et évaluées.

29. Dans la sphère des politiques publiques, les politiques et les pratiques déployées pour atteindre les résultats en matière d'égalité des genres sont façonnées par les institutions, y compris les lois, les règlements, les normes et les mentalités collectives liées au genre.

Ces influences comprennent les lois définissant qui peut se marier avec qui et à quel âge, et si le divorce est acceptable ; qui peut assumer des rôles de premier plan ; si les femmes peuvent ou doivent participer au marché du travail formel ; les secteurs et les professions dans lesquels les femmes sont censées travailler ; si les femmes ont un accès égal à la terre, au capital et à d'autres biens ; la base de la pureté rituelle ; les lois sur l'héritage ; les attentes sociétales (y compris religieuses) concernant la taille de la famille, la visibilité publique et le comportement ; et si les violences basées sur le genre sont acceptées. Ces influences interagissent pour créer des préjugés systémiques qui empêchent les femmes et les minorités sexuelles et de genre d'avoir accès aux opportunités.

30. Les résultats en matière d'égalité des genres se répercutent dans la sphère des politiques publiques. L'autonomisation économique des femmes, par exemple, influence indirectement les institutions, les acteurs et les rapports de force. Cela peut créer un cercle vertueux. Mais l'exercice même des droits juridiques et des acquis sociaux durement obtenus par les femmes et les minorités de genre peut susciter des réactions négatives de la part de ceux qui se sentent menacés par ces changements. Les perceptions d'illégitimité ou de perte (de revenus et d'identité pour les hommes)

associées à ces changements institutionnels et politiques peuvent conduire à une résistance ou à une opposition active.

31. Les résultats en matière de développement, y compris l'égalité des genres, sont liés à des facteurs qui se situent à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de la sphère des politiques publiques. Il s'agit d'une combinaison de forces exogènes et de politiques nationales, de structures de marché, de priorités politiques, de systèmes juridiques, de pratiques sociales et de rapports au sein des ménages. Les résultats en matière de développement reflètent non seulement les politiques et les pratiques déployées, mais aussi la manière dont elles sont mises en œuvre, et le fait qu'elles acquièrent une légitimité locale et s'intègrent dans la vie de tous les jours. La légitimité locale est vitale pour aborder les questions qui impliquent des changements dans les comportements établis et pour obtenir un large soutien pour ces changements.

Facteurs de changement pour l'égalité des genres : innovation, financement et action collective

32. Sur la base des enseignements et des données probantes, le cadre conceptuel de la Stratégie en matière de genre 2024-2030 (figure 2.1) étend et consolide les approches antérieures en se concentrant sur trois facteurs de changement : l'innovation, le financement et l'action collective. L'innovation

FIGURE 2.1 Cadre conceptuel de la Stratégie en matière de genre 2024-2030





consiste à promouvoir des solutions fondées sur des données, des faits, des outils numériques et des perspectives comportementales, entre autres, ainsi qu'à tirer des enseignements des solutions proposées par les dirigeants locaux, les entreprises et les communautés et à les affiner. Le financement implique l'obtention et l'allocation de ressources dans et par les secteurs public et privé, tout en distinguant les différents rôles des finances publiques et privées pour les investissements dans les personnes, la prospérité partagée et une planète vivable. L'action collective représente les efforts concertés des acteurs des secteurs public et privé, des groupes communautaires, de la société civile, des groupes de plaidoyer mondiaux et des agences internationales, entre autres, en vue d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'égalité des genres.

33. Les secteurs public et privé peuvent tirer parti de leurs mandats et de leurs avantages comparatifs à des degrés divers dans la sphère des politiques publiques, ainsi que des facteurs de changement. Là où le secteur privé peut faire évoluer les incitations du marché vers plus d'inclusion et d'égalité, le secteur public peut transformer les conditions structurelles à l'origine des inégalités. Des approches coordonnées entre les secteurs public et privé peuvent renforcer la capacité des femmes à influencer leur réalité normative.

34. L'innovation peut améliorer les politiques et les pratiques liées à l'égalité des genres. L'innovation implique l'utilisation de données, de technologies, de connaissances mondiales et locales et de l'apprentissage pour développer des solutions politiques et techniques. Les résultats s'améliorent lorsque les solutions sont testées et adaptées avec souplesse par les acteurs de première ligne. Les progrès en matière de données, de connaissances et d'apprentissage constituent un bien public mondial précieux qui a permis d'affiner les approches opérationnelles dans les différents pays. La disponibilité de données sur le genre permet de documenter la nature et l'étendue des inégalités entre les sexes et de réagir de manière plus constructive. Comprendre et mesurer non seulement les obstacles formels, mais aussi les obstacles institutionnels informels, tels que les normes sociales et les modèles mentaux préjudiciables, permet d'améliorer les politiques et les interventions. Parmi les exemples récents de solutions innovantes, on peut citer les outils mobiles numériques, les cartes d'identification numériques et d'autres solutions et plateformes alimentées

par la technologie. Les programmes d'inclusion économique innovants combinent des interventions en espèces et des interventions complémentaires, telles que les transferts d'actifs, la formation, l'accompagnement, les programmes d'appui à l'inclusion financière, les soins, les moyens de subsistance et les possibilités économiques, ainsi que les solutions de chaîne de valeur.

35. Les innovations efficaces comprennent souvent des interventions comportementales adaptées au contexte afin de mobiliser les acteurs clés. Définir la manière dont un choix est présenté — par exemple, en termes de gains ou de pertes, et la manière dont leur répartition pourrait modifier le choix effectué — aide à façonner un discours plus large et une compréhension mutuelle de l'impact des inégalités entre les genres. La perspective utilisée peut favoriser une vision commune des voies à suivre pour renforcer l'égalité des genres et l'autonomisation. Elle peut refléter une approche économique, commerciale ou fondée sur les droits, et peut révéler des points d'entrée spécifiques au contexte qui illustrent l'impact positif de l'égalité des genres sur des défis tels que la sécurité alimentaire et le changement climatique. Les interventions comportementales peuvent s'attaquer aux modèles mentaux ou les contourner, empêchant ainsi les préjugés et les stéréotypes d'atténuer l'impact des politiques. La promotion de la propriété foncière conjointe par les couples mariés, par exemple, s'est traduite par de simples modifications de formulaires (comme l'obligation d'indiquer les noms du mari et de la femme en Éthiopie), des incitations monétaires (comme la participation à une loterie en Côte d'Ivoire) et la sensibilisation des maris et des femmes (comme une vidéo en Ouganda expliquant les avantages de l'ajout de la femme à un titre foncier en tant que co-propriétaire).

36. Pour faire progresser l'égalité des genres, il faut mobiliser et allouer des ressources de manière efficace dans les secteurs public et privé. L'intégration de l'analyse des questions de genre dans la politique budgétaire, la gestion du budget et les systèmes de passation de marchés peut améliorer l'allocation des ressources publiques et lever les obstacles structurels à l'égalité des genres. Les ressources externes peuvent motiver les bénéficiaires à adopter de meilleures politiques et de meilleurs programmes et à fournir des preuves de leur impact. L'Association internationale de développement (IDA) soutient la réduction des



disparités fondées sur le genre en réformant les politiques des finances publiques et les budgets, en supprimant les législations fiscales discriminatoires et en améliorant l'efficacité des dépenses publiques. Le Mécanisme de financement mondial améliore les résultats sanitaires des femmes, des enfants et des adolescents. La Société financière internationale (IFC) catalyse des fonds pour des investissements à fort impact dans le secteur privé qui profitent aux femmes entrepreneures par le biais de l'Initiative de financement en faveur des femmes entrepreneures (We-Fi) et d'autres mécanismes de financement tels que la *Women Entrepreneurs Opportunity Facility*, qui vise à offrir des possibilités aux femmes entrepreneures (encadré 2.2). Les investisseurs publics et privés étendent le financement intelligent en matière de genre pour inclure le financement mixte et le financement indexé sur la durabilité⁴⁸. L'Agence multilatérale de garantie des investissements (MIGA) a mobilisé des fonds par l'intermédiaire du Fonds fiduciaire pour la promotion de la durabilité afin de fournir une assistance

technique pour combler les écarts entre les genres et faire face aux risques de violences basées sur le genre.

37. L'action collective engage les acteurs à mieux aligner les institutions formelles, les politiques, les attitudes, les normes et les pratiques. Les coalitions peuvent inclure des acteurs des secteurs public et privé et de la société civile qui représentent la dynamique et les intérêts dans la sphère des politiques publiques liés à des résultats spécifiques en matière d'égalité des genres. L'action collective peut être encouragée par le gouvernement, comme pour le planning familial au Bangladesh (encadré 2.3) et la récente *Waii* (sensibilisation) en Égypte, coordonnant les actions des travailleurs sociaux et des chefs religieux locaux pour modifier les normes de genre problématiques, telles que celles liées aux violences basées sur le genre.

Encadré 2.2 Une obligation de genre soutient les entreprises détenues par des femmes au Brésil

IFC a souscrit 200 millions de dollars dans une obligation de genre à Itaú Unibanco pour soutenir le programme de prêt de la banque aux petites et moyennes entreprises (PME) détenues par des femmes au Brésil, une partie du produit étant destinée aux entreprises des régions mal desservies du Nord et du Nord-Est. Cette signature a marqué le dixième anniversaire d'*Itaú Mulher Empreendedora*, un programme de renforcement des capacités créé par IFC et Itaú pour inspirer, connecter et aider les femmes entrepreneures dans leur parcours professionnel. Grâce à ce partenariat d'investissement et de conseil à long terme avec la banque (deux investissements en 2013 et 2023 et quatre engagements de conseil continus), le programme a touché plus de 910 000 femmes entrepreneures, entraînant une augmentation de 20 à 30 % de la participation des femmes dans le portefeuille de la banque, une croissance de 1 028 % des prêts aux PME détenues par des femmes, des notes de crédit plus élevées de 4 %, une rentabilité plus élevée de 31,5 % pour les participantes au programme et une augmentation de 18 % des limites de crédit totales pour les participantes au programme afin de continuer à développer leurs entreprises.

⁴⁸ Les financements indexés sur la durabilité mobilisent des capitaux pour soutenir l'amélioration des performances environnementales, sociales et de gouvernance de l'emprunteur, y compris les efforts visant à améliorer l'égalité des genres. Les prêts indexés sur la durabilité, par exemple, comprennent des objectifs sur les résultats liés au genre, tels que les femmes dans des fonctions de direction ou les contrats avec des entreprises détenues par des femmes dans la chaîne d'approvisionnement. Une fois les objectifs atteints, les emprunteurs peuvent bénéficier d'une réduction prédéterminée des taux d'intérêt. Le financement mixte peut couvrir le coût de la réduction.



Encadré 2.3 Comment l'autonomisation des femmes a favorisé le développement humain, social et économique du Bangladesh

De 1970 à 2022, le Bangladesh a réduit son taux de fécondité total de sept à deux naissances par femme et a réduit de deux tiers le taux de mortalité des enfants de moins de cinq ans. Le taux d'alphabétisation des femmes a quadruplé, le taux d'activité des femmes a doublé et le revenu par habitant a plus que triplé. Une étude de cas récente attribue ces succès à trois facteurs principaux :

- *Innovations favorisant l'autonomisation des femmes pour la réduction de la pauvreté et la croissance économique.* Il s'agit notamment de garantir l'accès des femmes au capital économique et social par le biais de programmes de microfinance et de développement économique ciblant les femmes très pauvres et de mobiliser les femmes au sein de groupes et de réseaux, amplifiant ainsi leur voix et leur action au niveau local avec le soutien des acteurs du développement et des organisations de la société civile.
- *Politiques et programmes,* notamment les programmes de planning familial des années 1970, les programmes d'éducation obligatoire et gratuite des femmes des années 1980 et 1990, et la création d'emplois dans le secteur de la confection orienté vers l'exportation au cours de la période 1985-2015.
- *Participation des diverses parties prenantes.* Les dirigeants politiques et communautaires locaux et l'establishment religieux ont déployé d'importants efforts pour influencer les mentalités et les normes collectives au sein des communautés. La mobilisation et le déploiement massifs de femmes agents de santé de première ligne et d'enseignantes mariées et salariées — recrutées au sein des communautés dans lesquelles elles vivaient et dont elles avaient la confiance — leur ont conféré une identité et une autorité professionnelles et, ce faisant, ont rendu la mobilité et le travail des femmes plus acceptables sur le plan social.

Dans un cercle vertueux, l'autonomisation des femmes permet de relever les défis restants tels que les emplois de mauvaise qualité, les mariages précoces et les violences basées sur le genre. Mais pour maintenir des changements positifs, il faut un effort continu.

Source : Banque mondiale (2020).

38. Au Niger, les investissements en capital humain et les actions des pouvoirs publics qui soutiennent les réformes juridiques visant à mettre fin aux mariages précoces sont complétés par des partenariats avec les personnes influentes au sein de la communauté pour faire évoluer les normes (encadré 2.4). L'action collective peut également être ascendante, initiée par la négociation collective, les mouvements féministes et les organisations de défense des droits des femmes, ou d'autres organisations bénéficiant d'un soutien national ou international, comme la *Self-Employed*

Women's Association (un syndicat de travailleuses indépendantes pauvres du secteur informel) en Inde, ou par le secteur privé, comme à Fidji (voir l'encadré 2.4). L'action collective peut créer un environnement favorable permettant aux femmes de saisir les possibilités qui se présentent à elles. L'implication des hommes et des garçons dans l'action collective présente de multiples avantages, notamment le changement d'attitude à l'égard de l'égalité des genres et la lutte contre la masculinité néfaste⁴⁹.

49 Casey, et al. 2018.



Encadré 2.4 Action collective pour l'autonomisation des femmes au Sahel, au Niger et à Fidji

Le projet d'autonomisation des femmes et de dividende démographique du Sahel vise à autonomiser les femmes et les adolescentes en Afrique subsaharienne. Il a testé, itéré et reproduit des innovations telles que la création d'espaces sûrs pour les adolescentes, la promotion de leurs compétences nécessaires à la vie courante et de leur esprit d'entreprise, l'appui à leur accès à l'hygiène menstruelle et aux services de santé reproductive, et la mobilisation des maris et des « futurs maris » autour de questions telles que la santé et les droits sexuels et reproductifs. Les cadres narratifs comprenaient la publication des contributions de l'autonomisation des femmes et des filles au dividende démographique, au bien-être de la communauté et au capital humain. Le projet fait appel à une série de partenaires de développement et mobilise les chefs religieux locaux, les enseignants, les sages-femmes, les décideurs et les influenceurs pour soutenir un changement de mentalité et de normes.

Au Niger, l'analyse de la Banque mondiale a révélé comment les normes de genre, les taux élevés de mariages précoces, le faible niveau d'éducation des filles et l'accès limité aux services de santé reproductive contribuent au taux de fécondité élevé du Niger et à la limitation des possibilités économiques pour les jeunes femmes. Ces conclusions ont permis de faire progresser le dialogue sur les politiques, ainsi que les partenariats, en impliquant les personnes influentes au sein de la communauté et les dirigeants locaux qui font respecter les normes existantes. Les réformes comprenaient la mise en place de structures et de plans locaux et nationaux visant à décourager les mariages précoces, à améliorer l'accès des adolescentes aux services de santé sexuelle et reproductive et à lever les restrictions à l'éducation des filles mariées ou enceintes. La large coalition qui s'est formée grâce à ces efforts a contribué à la conclusion d'un accord ambitieux, sur 15 ans et en plusieurs phases, avec la Banque mondiale et le Mécanisme de financement mondial, afin d'étendre la mise en œuvre des réformes à l'ensemble du Niger.

Aux Fidji, IFC a travaillé avec des partenaires pour promouvoir un marché de la garde d'enfants de haute qualité, accessible et inclusif afin d'autonomiser les femmes. Une étude d'IFC a révélé que les entreprises et le secteur public perdaient 12,7 jours de travail par an et par employé en raison des responsabilités des parents qui travaillent. En réponse, IFC a créé Rakorako, une plateforme d'apprentissage par les pairs pour aider 28 organisations fidjiennes à améliorer les politiques, les attitudes et les pratiques en matière de garde d'enfants financée par l'employeur. En réponse aux conclusions de l'étude, le Gouvernement des Fidji a mis en place un groupe de travail sur l'éducation et la protection de la petite enfance, qui a rédigé puis approuvé le premier cadre stratégique des Fidji en matière de services de protection de la petite enfance, avec l'appui d'IFC.

39. Le cadre conceptuel éclaire les efforts du Groupe de la Banque mondiale pour explorer les voies vers l'égalité des genres dans différents contextes. Il crée un espace pour les initiatives locales en adaptant les solutions, en adoptant des initiatives de marché, en mettant en œuvre des politiques et en tirant des leçons des efforts de suivi et d'évaluation. Le Groupe de la Banque mondiale génère des données mondiales pour éclairer les solutions et révéler comment différentes combinaisons d'approches et de facteurs peuvent influencer les résultats dans les contextes

locaux, y compris les situations de fragilité, de conflit et de violence, en offrant des perspectives sur les variations infranationales des résultats⁵⁰. La sphère des politiques publiques et les facteurs de changement servent de points de vue pour évaluer les contributions et élargir les partenariats et la mobilisation des parties prenantes.

50 Brix, *et al.* 2015, et World Bank 2023a.



3

**OBJECTIFS ET
RÉSULTATS
STRATÉGIQUES**



40. La Stratégie en matière de genre 2024-2030 promeut une ambition audacieuse : accélérer l'égalité des genres pour tous afin de mettre fin à la pauvreté sur une planète vivable. Pour que le Groupe de la Banque mondiale maximise son impact, la Stratégie donne la priorité à trois objectifs stratégiques : mettre fin aux violences basées sur le genre et renforcer le capital humain, augmenter et favoriser les possibilités économiques et mobiliser les femmes en tant que leaders (figure 3.1). Chaque objectif stratégique sera mesuré par des résultats spécifiques.

41. Les objectifs stratégiques et les résultats reflètent à la fois la valeur intrinsèque de l'égalité des genres et sa contribution aux résultats de développement. Ils donnent la priorité au bien-être fondamental, à la participation économique et au leadership. Par rapport aux quatre piliers de la Stratégie en matière de genre 2016-2023 (capital humain, emplois, contrôle et propriété des actifs, et participation à la gestion et autonomie), la présente Stratégie répond aux tendances et aux crises mondiales en mettant l'accent sur l'élimination des violences basées sur le genre, le développement des services de soins, des services numériques, juridiques et d'autres services de soutien, et la mobilisation des femmes en tant que leaders pour un avenir durable, résilient et inclusif.

42. Pour atteindre les objectifs stratégiques, le Groupe de la Banque mondiale tirera parti de ses avantages comparatifs en tant qu'institution d'enseignement, axée sur les bénéficiaires, qui mobilise un effort concerté en faveur du changement. Les objectifs stratégiques et les

solutions proposées dans cette section s'appuient sur les données probantes et les bonnes pratiques résumées dans les [Notes d'orientation thématiques](#) et les [Notes de synthèse sur les données causales](#) qui l'accompagnent, ainsi que sur les enseignements tirés de la mise en œuvre de la Stratégie en matière de genre 2016-2023⁵¹. En appliquant les enseignements tirés de l'expérience mondiale ainsi que les connaissances locales, le Groupe de la Banque mondiale aidera ses bénéficiaires à concevoir des solutions, en utilisant le cadre conceptuel pour trouver des voies et favoriser les partenariats afin d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'égalité des genres⁵².

43. Le Groupe de la Banque mondiale encouragera une coordination des actions entre les secteurs public et privé suivant l'approche « Cinq institutions, un groupe unifié » afin de créer un cercle vertueux en faveur de l'égalité des genres. Ces actions peuvent, par exemple, s'attaquer au harcèlement sexuel dans les transports, les espaces publics et sur les lieux de travail, permettant ainsi aux femmes et aux minorités sexuelles et de genre d'accéder à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, de créer des entreprises plus rentables et d'émerger en tant que leaders au sein des communautés, des entreprises et au-delà. Toutes choses qui, par effet d'entraînement, peuvent créer de nouvelles aspirations pour les jeunes femmes. La participation des femmes à la prise de décision sur les politiques et les investissements en matière de transport peut, à son tour, faciliter les options de transport à faible émission de carbone et conduire à des réformes ainsi qu'à des changements sociétaux et normatifs pour mettre fin au harcèlement sexuel, ce qui soutiendra davantage les avancées vers l'égalité des genres.

FIGURE 3.1 Objectifs stratégiques et résultats de la Stratégie en matière de genre 2024-2030



51 Voir [World Bank Gender Equality in Development: A Ten-Year Retrospective et A Retrospective of IFC's Implementation of the World Bank Group Gender Strategy](#).

52 L'importance accordée à chacun des objectifs stratégiques dépendra des priorités nationales et des contextes locaux. Banque mondiale 2023c examine les approches visant à combler les inégalités entre les genres dans les différentes régions au cours des dix dernières années.



44. La participation sectorielle du Groupe de la Banque mondiale contribuera également à l'égalité des genres. Les investissements dans les secteurs de l'énergie, de l'eau, de l'assainissement, des transports, de la finance, du numérique, de l'industrie manufacturière, de l'agroalimentaire et d'autres secteurs améliorent les résultats pour les femmes et les filles. Par exemple, l'engagement du Groupe de la Banque mondiale de fournir de l'électricité à 250 millions de personnes en Afrique avant la fin de la décennie améliorera la sécurité des femmes, la lutte contre les violences basées sur le genre, la santé, les possibilités d'apprentissage et les possibilités économiques pour les femmes et les filles, tout en réduisant leur pauvreté temporelle. L'amélioration des installations d'approvisionnement en eau et d'assainissement présente des avantages similaires, tout en tenant compte de la vulnérabilité des femmes et des jeunes filles en matière de menstruation et de santé génésique. Le soutien du Groupe de la Banque mondiale dans les secteurs de l'énergie, de la protection sociale et de la santé favorise l'intégration de combustibles de cuisson propres et de solutions technologiques pour une vie plus saine et plus productive des femmes et des enfants. Le soutien du Groupe de la Banque mondiale à la fourniture de services de santé de qualité à un coût abordable à 1,5 milliard de personnes d'ici à 2030 renforce la santé des adolescents, la santé sexuelle, reproductive, maternelle et infantile à grande échelle dans le cadre d'une norme de soins de base. Les réformes du secteur financier et la transformation numérique comprennent des approches adaptées visant à accroître l'éducation financière et les compétences numériques des femmes, à développer leur utilisation des services financiers et numériques, ainsi qu'à améliorer leur accès aux capitaux, aux réseaux, aux marchés et aux écosystèmes entrepreneuriaux. Les réformes à l'échelle de l'économie, telles que l'amélioration des codes du travail et des plans de développement nationaux, ainsi que les réformes budgétaires, qui s'appuient sur des analyses et des données sexospécifiques, modifient les perspectives économiques et professionnelles des femmes. La participation du Groupe de la Banque mondiale aux différents secteurs contribue aux résultats en matière d'égalité des genres, tel qu'illustré ci-après.

Bien-être fondamental : mettre fin aux violences basées sur le genre et renforcer le capital humain

45. Le premier objectif stratégique met l'accent sur le bien-être fondamental pour tous. Il présente une aspiration à mettre fin à toutes les formes de violences basées sur le genre et à construire et protéger le capital humain. La voie à suivre pour mettre fin aux violences basées sur le genre comprend des actions visant à remettre en question les normes de genre néfastes, à donner la priorité aux services axés sur les victimes, à autonomiser les femmes et les adolescentes et à démanteler les systèmes patriarcaux qui perpétuent les violences basées sur le genre. Le premier objectif stratégique met également l'accent sur des approches différenciées selon le genre pour protéger les résultats du capital humain pendant les crises, faire progresser l'égalité des genres grâce à des systèmes de protection sociale, améliorer les résultats en matière de santé et d'éducation et faciliter les transitions entre l'école et le monde du travail. Les efforts déployés pour atteindre cet objectif consistent notamment à remettre en question les attitudes inégales entre les genres, à lutter contre le harcèlement sexuel dans tous les secteurs, à garantir une couverture sanitaire universelle et une éducation inclusive, et à éliminer les barrières entre les genres dans le développement des compétences. Pour motiver ses bénéficiaires, le Groupe de la Banque mondiale utilisera des données probantes sur l'impact macroéconomique, social et commercial (y compris un dividende démographique dans les contextes à forte fécondité) du renforcement du capital humain et de la lutte contre les violences basées sur le genre.

Résultat 1 : Progrès dans l'élimination de toutes les formes de violences basées sur le genre

46. S'appuyant sur de récentes données probantes, des approches prometteuses pour lutter contre les violences basées sur le genre combinent des actions aux niveaux national, communautaire et des entreprises⁵³. Il s'agit notamment d'élaborer des plans d'action nationaux dotés d'un financement suffisant, d'adopter des réformes juridiques et réglementaires fondées sur les conventions internationales et de mettre en place des

53 Maruo et al. 2023.



mesures de lutte contre la corruption pour lutter contre l'extorsion de fonds à des fins sexuelles (sextorsion). Au cours de la dernière décennie, la Banque mondiale a considérablement augmenté le nombre d'opérations dans divers secteurs qui intègrent des activités de prévention et/ou de lutte contre les violences basées sur le genre, en s'appuyant sur des connaissances mondiales, ainsi que sur les enseignements tirés de vastes consultations avec des groupes de femmes. Les approches prometteuses comprennent le renforcement des services de lutte contre les violences basées sur le genre, la mise en œuvre d'interventions de prévention au niveau communautaire et de codes anti-harcèlement pour surmonter les normes de genre néfastes, et la lutte contre les violences basées sur le genre dans les écoles en encourageant le respect mutuel et les attitudes de genre positives. Dans les situations de fragilité, de conflit et de violence, où les violences basées sur le genre sont courantes et où les institutions étatiques et les systèmes nationaux sont souvent faibles, des solutions à long terme qui évitent la dépendance à l'égard de l'aide humanitaire peuvent être conçues par le biais de partenariats avec des acteurs non gouvernementaux et le secteur privé. En Haïti, par exemple, un projet visant à promouvoir des services communautaires de lutte contre les violences basées sur le genre axés sur les victimes, au bénéfice des femmes et des filles, combine des services d'atténuation des risques et de riposte contre les violences basées sur le genre, l'autonomisation socioéconomique et des espaces sûrs pour les femmes et les filles, gérés par des organisations locales dirigées par des femmes. D'autres exemples, avec le soutien de la société civile, incluent le travail opérationnel du Groupe de la Banque mondiale dans des situations de fragilité, de conflit et de violence, à l'instar des opérations de lutte contre les violences basées sur le genre en République démocratique du Congo. IFC soutient des entreprises de différents secteurs dans leur lutte contre les violences basées sur le genre sur le lieu de travail. Les approches du secteur privé créent des lieux de travail sûrs et respectueux en prévenant et en combattant les brimades sur le lieu de travail, les agressions de clients, l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et en tenant les fournisseurs et les prestataires de services responsables de leurs actes. Les employeurs peuvent également soutenir les employés confrontés à des violences conjugales ou sexuelles en facilitant l'accès aux services pour victimes (comme en [Papouasie-Nouvelle-Guinée](#)), en aidant à la planification de la sécurité et en faisant de la sensibilisation.

54 Halim *et al.* 2023b

55 Maruo *et al.* 2023

47. Les programmes de prévention complets abordent les violences basées sur le genre comme un problème structurel et systémique.

Ils se concentrent sur la transformation des normes patriarcales et des systèmes sociaux qui soutiennent des dynamiques de pouvoir préjudiciables aux femmes et aux filles. L'éducation et les programmes communautaires peuvent combattre les causes profondes des violences basées sur le genre. Les partenariats visant à transmettre des messages de prévention des violences basées sur le genre par le biais des écoles, des organisations de jeunes, des réseaux sociaux et de la technologie peuvent atteindre les enfants et les adolescents. Ces interventions sont plus efficaces lorsqu'elles sont associées à des programmes d'autonomisation des femmes et des adolescents et qu'elles permettent aux victimes de violences basées sur le genre d'acquiescer une indépendance économique⁵⁴. Par exemple, les opérations d'éducation permettent de rendre les écoles plus sûres tout en encourageant les enseignants, les élèves et, dans certains cas, les parents et les tuteurs à adopter des comportements sensibles au genre afin de lutter contre les stéréotypes sexistes. Les programmes d'infrastructures et d'aménagement urbain créent des espaces publics sûrs pour les femmes et les filles. Dans tous les secteurs, des politiques et des protocoles traitent du harcèlement sexuel et d'autres formes de violences basées sur le genre⁵⁵. Les domaines d'attention comprennent également le lien entre le développement de la petite enfance, les violences à l'égard des enfants et les violences basées sur le genre, les violences basées sur le genre et le changement climatique, les violences basées sur le genre facilitées par la technologie et les violences basées sur le genre à l'égard des minorités sexuelles et de genre et des personnes handicapées.

Résultat 2 : Un capital humain plus fort et plus résilient

48. La constitution et la protection du capital humain requièrent la prise en compte des dimensions du genre tout au long du cycle de vie.

La réalisation de la couverture universelle et la mise en place de systèmes de prestation de services résilients dans les domaines de la santé, de l'éducation et de la protection sociale requièrent des approches tenant compte du genre. Il s'agit notamment d'inciter les enseignants, les travailleurs communautaires et les personnes influentes à



remettre en question les attitudes sexistes ; d'adopter des approches différenciées pour les adolescents ; de faciliter l'éducation des femmes dans les STIM et leur intégration dans les métiers qu'y rapportent ; de cibler des formules combinant des transferts monétaires et des services complémentaires (ou « cash-plus ») et des interventions d'inclusion économique vers les femmes ; d'étendre la couverture des pensions de retraite ; et de garantir l'égalité d'accès tout en répondant aux divers besoins des minorités sexuelles et de genre et des groupes marginalisés sur la base du genre. L'Internet à haut débit peut promouvoir des solutions de technologies éducatives et de technologies de la santé inclusives⁵⁶.

49. Pour les résultats en matière de santé, la couverture sanitaire universelle comprend l'accès aux services de SDRS, au soutien psychosocial et aux services de riposte aux violences basées sur le genre⁵⁷. Les systèmes de santé peuvent promouvoir un leadership et des emplois inclusifs, ainsi que la participation communautaire pour renforcer les approches sensibles au genre dans les soins de santé (notamment pour les maladies non transmissibles, la santé mentale et le vieillissement), ainsi que dans la préparation et la riposte aux pandémies. Les interventions communautaires et scolaires contribuent à améliorer la santé des adolescentes, notamment en renforçant la SDRS et en prévenant les mutilations génitales féminines.

50. En ce qui concerne les résultats en matière d'éducation et de compétences, les approches sensibles au genre s'appliquent de la petite enfance à l'achèvement de l'enseignement secondaire, en passant par l'entrée à l'école, en fournissant des approches individualisées qui facilitent la transition entre l'école et le travail et soutiennent l'apprentissage tout au long de la vie⁵⁸. Les mesures efficaces comprennent un soutien combinant des transferts monétaires et des services complémentaires, avec un accent particulier sur les composantes psychosociales, des bourses (y compris pour les adolescentes, les élèves appartenant à des minorités sexuelles et de genre⁵⁹ et d'autres groupes marginalisés), des transports sûrs, des écoles sûres et universellement accessibles avec des toilettes adéquates et des produits menstruels. Des interventions ciblées, telles que les cours de soutien ou l'enseignement correctif permettent de remédier à l'échec scolaire

des garçons et de soutenir les jeunes mères et les jeunes non scolarisés. Des programmes ciblés aident les filles non scolarisées à réintégrer le système éducatif formel et permettent aux filles qui n'ont jamais été scolarisées d'acquérir des compétences nécessaires à la vie courante et de se préparer à l'emploi. Les enseignants et les personnes influentes au sein de la communauté peuvent contribuer à promouvoir des normes positives telles que persuader les parents de maintenir les filles à l'école et d'investir dans tous les enfants, prévenir les mariages précoces et rejeter les mutilations génitales féminines. Les écoles peuvent favoriser les aspirations des adolescentes par le biais d'une orientation professionnelle, de mentorats, d'une formation socioémotionnelle et de compétences nécessaires à la vie courante, d'espaces sécurisés, de clubs et de modèles. Les écoles peuvent également sensibiliser les garçons aux relations saines, à la masculinité positive et à la SDRS (comme dans les projets d'éducation de la Banque mondiale en Angola, au Mozambique, au Nigéria et en Tanzanie).

51. Une série de programmes peut aider à développer des compétences pour de meilleurs emplois. Pour les filles et les femmes, il s'agit notamment de l'éducation numérique et financière, de l'enseignement des STIM et de la formation professionnelle dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes, notamment les énergies renouvelables, la logistique verte et la mobilité électrique⁶⁰. Les programmes d'alternance et la formation sur les compétences socioémotionnelles, parallèlement aux compétences professionnelles, ont montré leur efficacité. L'identification précoce des talents, les bourses d'études supérieures, le mentorat et le soutien à la carrière peuvent contribuer à l'avancement de la carrière académique et à l'émergence d'un leadership éclairé. Des programmes complémentaires combinent des éléments informatifs, indicatifs et normatifs, des quotas de formation technique et professionnelle pour les femmes, en particulier les réfugiées et les femmes handicapées, et des initiatives visant à lutter contre les préjugés des employeurs et des éducateurs.

52. Les programmes de protection sociale contribuent à la constitution et à la protection du capital humain. Les programmes d'assurance chômage et les normes du travail peuvent protéger

56 IFC 2022.

57 Al Tuwajjiri *et al.* 2023.

58 Murad Khan *et al.* 2023.

59 Cortez *et al.* 2023.

60 Sahay 2023



les travailleurs du secteur formel, tandis que les filets de sécurité sociale peuvent couvrir ceux du secteur informel, y compris des programmes de sécurité relatifs à la vieillesse pour les femmes qui n'ont pas d'antécédents professionnels formels. Les dispositifs « cash-plus » et les programmes d'inclusion économique productive qui offrent un soutien psychosocial et un accès aux biens et aux services peuvent renforcer l'autonomie des femmes, améliorer leurs moyens de subsistance et promouvoir leur capacité d'agir et leur pouvoir de négociation au sein du ménage⁶¹. Les programmes de protection sociale doivent tenir compte des vulnérabilités spécifiques et offrir un soutien adapté pour faire face aux crises et aux chocs. Les programmes peuvent promouvoir la sensibilisation, le changement de comportement et une réponse précoce en ce qui concerne les violences et la SDRS, entre autres.

Participation économique : augmenter et favoriser les possibilités économiques

53. Le deuxième objectif stratégique consiste à promouvoir la participation économique de tous. Il traite du lien entre l'accès à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, les actifs économiques et les « services de soutien » qui élargissent le choix économique dans le contexte du changement climatique et d'autres tendances et crises mondiales difficiles. Dans les zones rurales pauvres, par exemple, le parcours combinerait des programmes qui soutiennent la participation économique productive et l'entrepreneuriat des femmes et ceux qui élargissent la propriété et le contrôle des femmes sur les terres et les smartphones, avec l'accès à des services de transport et de soins sûrs. Ces programmes seraient complétés par des interventions visant à mettre fin aux violences basées sur le genre, à améliorer les compétences et la santé sexuelle et reproductive, et à faire participer les femmes à la prise de décision au sein de la communauté, ce qui favoriserait les synergies entre les trois objectifs stratégiques. Les preuves des gains de productivité potentiels des services de soutien tels que les transports sécurisés, l'Internet mobile, les services de vulgarisation agricole et la garde d'enfants peuvent motiver les acteurs du secteur privé à lever les obstacles liés au genre.

Résultat 3 : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, y compris des emplois d'avenir

54. L'égalité d'accès à des emplois de qualité, à l'entrepreneuriat et à des possibilités dans les secteurs formel et informel nécessite des actions sur plusieurs fronts. Le renforcement de la participation économique et des moyens de subsistance des femmes exige de modifier les lois et réglementations restrictives, les politiques, pratiques et services des gouvernements et des employeurs, ainsi que les normes⁶². Les employeurs peuvent s'opposer aux stéréotypes et aux préjugés qui limitent l'accès des femmes à des emplois productifs et qui renforcent les barrières et les inégalités entre les genres sur le lieu de travail ; mettre en œuvre des stratégies et des programmes visant à améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion ; et renforcer les politiques et les pratiques visant à recruter, à retenir et à promouvoir les femmes employées et dirigeantes. Les projets d'IFC font de plus en plus la promotion de l'investissement dans l'emploi des femmes et tirent parti d'un financement indexé sur la durabilité et lié à la présence des femmes sur le marché du travail (comme au [Brésil, aux îles Salomon](#) et en [Türkiye](#)). Des mesures juridiques, politiques et communautaires appropriées protègent les femmes, les minorités sexuelles et de genre, les personnes handicapées, les populations autochtones et les autres groupes marginalisés qui occupent des emplois précaires et soutiennent la création d'emplois dans les secteurs formel et informel et dans les situations de fragilité et de déplacement forcé⁶³.

55. La transition vers une économie à faibles émissions de carbone crée de nouvelles possibilités. Des interventions délibérées et des politiques intégrant la dimension genre peuvent garantir que les femmes bénéficient de possibilités d'emploi dans des secteurs où elles sont sous-représentées, tels que les énergies renouvelables et les services environnementaux. Le développement de nouvelles technologies et d'autres innovations peut être conçu pour surmonter les stéréotypes et garantir que les femmes et les minorités sexuelles et de genre aient un accès égal aux emplois et aux possibilités de croissance en tant qu'innovateurs et leaders d'opinion.

61 Halim *et al.* 2023c, Bastagli *et al.* 2016, Heinemann, Mossman *et al.* 2024, World Bank 2024.

62 Halim *et al.* 2023.

63 Voir les [Normes internationales du travail de l'OIT](#) et autres institutions et droits du travail, ainsi que les [Normes environnementales et sociales du Groupe de la Banque mondiale](#).



56. Des programmes adaptés dans l'agriculture et les systèmes agroalimentaires améliorent l'emploi, la productivité, la diversification des produits et les autres moyens de subsistance des femmes⁶⁴.

Ces programmes élargissent l'accès des agricultrices aux intrants et aux technologies agricoles, au bétail, aux chaînes de valeur et aux marchés agroalimentaires. Les investissements ciblés, le financement des entreprises et les programmes de soutien peuvent générer des avantages pour les entreprises tout au long des chaînes de valeur agricoles et de la transformation agro-industrielle. L'exploitation des technologies numériques et l'incitation à la production de cultures et de produits à plus forte valeur ajoutée peuvent permettre aux agricultrices d'accéder à l'information et à de nouveaux marchés. La formation aux compétences techniques et socioémotionnelles avec une bonne participation des agents de vulgarisation féminins, le financement et les interventions de mise en réseau peuvent favoriser la diversification et faciliter l'accès au marché. Les programmes d'inclusion sociale et économique renforcés par un accompagnement aident les femmes pauvres et les groupes marginalisés à développer des moyens de subsistance productifs et durables dans l'agriculture ou d'autres secteurs et à améliorer leurs capacités d'action et leurs revenus.

57. Les politiques, les programmes et les investissements aident les entreprises dirigées par des femmes à surmonter les obstacles liés au genre, ce qui leur permet de croître en nombre et en taille et d'améliorer leur productivité⁶⁵.

Parmi les exemples d'interventions visant à remédier aux contraintes différentielles auxquelles sont confrontées les entreprises dirigées par des femmes, on peut citer la formation à l'initiative personnelle, la facilitation de la mise en réseau, l'octroi de subventions aux entreprises axées sur la croissance par le biais de concours de plans d'affaires, l'amélioration de l'accès au financement, au capital et au marché, la fourniture de services de soutien et l'utilisation de données ventilées par sexe et de formations pour réduire les préjugés sexistes dans les évaluations de crédit et les décisions d'investissement en capital de départ⁶⁶. D'autres interventions ciblent les filles et les jeunes femmes, en développant leurs compétences techniques et socioémotionnelles, et en encourageant leur participation dans des

secteurs dominés par les hommes, par le biais d'écoles et de programmes communautaires.

Résultat 4 : Une plus grande appropriation et une meilleure utilisation des actifs économiques

58. L'égalité des genres en matière de propriété et de contrôle des actifs nécessite des efforts continus, notamment en ce qui concerne les droits de propriété, le financement, les marchés et la technologie.

Les approches prometteuses consistent à tester et à lancer des innovations, à mobiliser les investissements des secteurs public et privé et à tirer parti des possibilités offertes par la technologie. Pour les femmes vivant dans l'extrême pauvreté, les interventions efficaces combinent les transferts d'actifs avec un ensemble d'interventions qui intègrent l'inclusion financière, la formation aux compétences nécessaires à la vie courante, l'autonomisation sociale et le soutien psychosocial par le biais du coaching.

59. L'égalité des genres bénéficie des programmes de formalisation foncière qui offrent des incitations et un encadrement pour la délivrance de titres de propriété au nom des femmes ou pour la délivrance de titres de propriété conjoints⁶⁷.

Les réformes juridiques, réglementaires et politiques doivent améliorer l'accès des femmes à la terre et leur utilisation productive de celle-ci, y compris l'égalité des droits à la propriété maritale. La participation des femmes à la gouvernance et à la conservation des terres — y compris les comités d'adjudication, les mécanismes de résolution des litiges, les comités d'attribution des terres et les structures de gestion de l'utilisation des terres — favorise des réformes plus larges. Les politiques et les programmes qui facilitent le financement du logement pour les femmes peuvent accroître le revenu et la sécurité des ménages, l'accès à la terre pour les femmes déplacées de force et les rapatriées, et l'accès au logement pour les femmes et les minorités sexuelles et de genre.

64 Halim *et al.* 2023d.

65 Ubfal 2023.

66 IFC 2020.

67 Stanley et Lisher 2023 ; Halim *et al.* 2023e.



60. La réduction de la fracture numérique entre les hommes et les femmes et la gestion des promesses et des dangers éventuels des nouvelles technologies facilitent une participation économique plus importante et plus équitable. Soutenir les femmes et les filles dans l'acquisition de compétences numériques et dans la compréhension des technologies d'intelligence artificielle peut faciliter l'entrée et le leadership des femmes dans le secteur technologique. Les plateformes numériques peuvent favoriser un accès plus équitable aux biens, aux services, à l'apprentissage, au financement, à l'emploi, au leadership et à l'entrepreneuriat⁶⁸.

61. L'inclusion financière peut être accélérée de plusieurs façons. Les approches possibles incluent la mise en œuvre de stratégies nationales d'inclusion financière intelligentes sur le plan du genre ; la focalisation sur l'investissement avec une perspective d'égalité des genres ; la facilitation de l'accès à des produits de crédit, d'épargne et d'assurance adaptés aux besoins des femmes ; l'utilisation de la psychométrie de notation de crédit ou les prêts basés sur les flux de trésorerie pour remplacer les exigences de garantie ; l'élargissement de l'accès à l'ensemble des sous-secteurs financiers, y compris le financement du logement, du commerce et de l'action climatique ; l'habilitation des solutions basées sur la technologie ; et le recours aux instruments de financement du secteur privé tels que les garanties de financement mixte et les marchés des capitaux d'emprunt (comme les obligations de genre dans les projets d'IFC [en Tanzanie](#), [en Thaïlande](#) et en [Turquie](#)). L'extension des filets de sécurité pendant la pandémie de COVID-19 a facilité et développé les paiements en espèces numériques et les comptes bancaires ou de paiement mobile, permettant aux femmes de recevoir des prestations d'aide sociale, des salaires et des envois de fonds par voie électronique. L'élimination des obstacles à l'accès implique des changements réglementaires, notamment un cadre juridique non discriminatoire, l'égalité d'accès aux cartes d'identité et à la possession d'un téléphone portable, la traçabilité numérique, la réduction des distances à parcourir pour se rendre dans les banques et le renforcement des capacités financières.

68 Aranda Jan et Qasim 2023.

69 Muñoz *et al.* 2023. Voir également Jayachandran (2021) et Narayan (2022) sur le rôle des normes sociales dans la promotion de l'autonomisation économique des femmes ; et Bursztyn et al. (2023) sur les idées fausses.

70 Ahmed *et al.* 2023.

62. Plusieurs approches peuvent élargir l'accès aux marchés pour les femmes entrepreneures, les agricultrices et les productrices. Ces approches consistent notamment à donner aux femmes un plus grand accès aux chaînes d'approvisionnement des entreprises par le biais de contrats de passation de marchés publics et privés, à favoriser la préparation des femmes au commerce et à encourager l'utilisation par les femmes des plateformes numériques pour leur permettre de tirer profit des possibilités qu'offrent le commerce électronique et les plateformes de distribution interentreprises (tels que les projets d'IFC en [Colombie](#), en [Égypte](#), au [Kenya](#), au [Nigéria](#) et aux [Philippines](#)).

Résultat 5 : Élargissement de l'accès et de l'utilisation des services de soutien

63. Les services juridiques, de soins, d'infrastructure et autres services de soutien permettent de réaliser des gains multiples. La justice et les services juridiques peuvent renforcer les droits des femmes. Les investissements des secteurs public et privé dans les services de soins, les transports sûrs et accessibles à tous, l'eau, l'énergie et les infrastructures numériques sont essentiels pour le pouvoir et la participation économique des femmes. Des interventions complémentaires peuvent s'attaquer aux perceptions erronées et aux obstacles normatifs aux services de soins et encourager les employeurs à adopter des politiques et des pratiques favorables à la famille⁶⁹.

64. Des services de soins de qualité, accessibles et à un prix abordable permettent une plus grande participation économique des parents et tuteurs, en particulier des femmes, et créent des emplois⁷⁰. Les services de soins, y compris la garde des enfants, les soins aux personnes âgées et aux personnes ayant des besoins particuliers, sont généralement non rémunérés, non quantifiés et non reconnus. La valorisation du travail de soins non rémunéré est essentielle pour rectifier les inégalités existantes



entre les genres et améliorer les résultats sur le marché du travail. Des services de soins de qualité améliorent également le développement de l'enfant, le bien-être de la famille et la productivité des entreprises. Il est nécessaire d'augmenter le financement public des soins tout en encourageant diverses solutions dans le secteur non étatique, y compris les soins soutenus par l'employeur, afin de reconnaître, de réduire et de redistribuer les coûts et les avantages des soins non rémunérés et de stimuler la participation économique et sociale des proches aidants, en particulier des femmes. L'adoption de lois sur la garde d'enfants facilite la participation économique productive des femmes⁷¹. L'investissement dans les infrastructures, y compris l'accès à l'eau, à l'assainissement, à l'énergie, aux transports et aux soins de santé, peut réduire le temps consacré aux responsabilités de soins. Les services psychosociaux et de réadaptation peuvent favoriser l'inclusion économique des personnes handicapées et soutenir les proches aidants. Il est également essentiel de protéger les droits des travailleurs du secteur des soins par le biais d'une réglementation solide et de son application, d'encourager une rémunération et des avantages raisonnables et de faciliter la représentation des travailleurs du secteur des soins rémunérés et non rémunérés⁷².

Leadership : mobiliser les femmes en tant que leaders

65. Le troisième objectif stratégique met l'accent sur la contribution du leadership féminin à des résultats durables, résilients et inclusifs. Le Groupe de la Banque mondiale développera et exploitera des données probantes montrant l'impact du leadership féminin sur le climat, l'environnement, la société et les résultats du marché. La voie vers l'égalité des genres dans le leadership passe par des partenariats visant à renforcer les structures de gouvernance, les incitations et les capacités de leadership des femmes dans les secteurs public et privé aux niveaux local, national et mondial.

⁷¹ S. Anukriti *et al.* 2023.

⁷² Voir ILO 2018 et le cadre des 5R pour un guide utile sur le travail décent dans le domaine des soins et l'égalité des genres.

⁷³ Salazar et Moline 2023.

Résultat 6 : Des progrès dans la participation des femmes à la prise de décision

66. Des approches proactives dans les plateformes communautaires et les structures de gouvernance de la prestation de services peuvent accroître la participation des femmes à la prise de décision. Ces approches mêlent un ensemble composé de règles, de formation, de mentorat et de modèles comportementaux visant à accroître la participation active. Les modes de mise en œuvre comprennent le dialogue avec les dirigeants locaux et la promotion de groupes locaux axés sur l'inclusion sociale et économique des femmes, tels que les associations d'épargne et de prêt, les groupes d'entraide et les coopératives. Le Groupe de la Banque mondiale soutient de telles approches dans tous les secteurs, y compris les associations d'usagers de l'eau et de gestion des déchets, les associations d'entreprises, les syndicats, les écoles (soutien aux enseignantes pour qu'elles deviennent directrices d'école) et les cliniques de santé. Des interventions adaptées peuvent renforcer le pouvoir de décision des femmes au sein du foyer. Les efforts visant à renforcer le leadership des filles et des femmes doivent impliquer les garçons et les hommes et faciliter l'évolution des normes et des mentalités concernant le rôle des femmes.

67. Aux niveaux national et infranational, tous les secteurs peuvent faire participer les femmes à la prise de décision. Cela est plus facile dans les secteurs où la proportion de femmes employées est élevée, tels que l'éducation et la santé, mais cette participation est essentielle dans les secteurs dominés par les hommes, tels que l'énergie, les technologies de l'information et de la communication, l'administration publique et la représentation politique. Le Groupe de la Banque mondiale développe des partenariats (tels que WePower, Powered by Women et EqualAqua) pour le leadership des femmes.

68. Le secteur privé déploie des partenariats, des réseaux et des normes pour améliorer la diversité et l'inclusion des femmes dans les structures de gestion des entreprises⁷³. Des programmes complémentaires peuvent



renforcer les compétences en matière de leadership et favoriser les pépinières de talents, le mentorat et le parrainage, ainsi que la sensibilisation (par exemple, en communiquant sur la valeur de la diversité dans les bourses et les sociétés cotées en bourse). La collecte, le partage et l'analyse de données sur le genre et l'implication des organismes de réglementation, des investisseurs et d'autres acteurs du marché peuvent promouvoir des pratiques qui profitent également aux femmes, aux hommes, aux minorités sexuelles et de genre, et aux groupes marginalisés. Les incubateurs, le capital de démarrage, les programmes d'accélération et la lutte contre les violences basées sur le genre peuvent promouvoir le leadership des femmes en tant qu'innovatrices dans la recherche et le développement et en tant que fondatrices dans le domaine de la technologie.

69. Le renforcement du rôle des femmes dans l'action climatique peut contribuer à l'atteinte des objectifs climatiques. Les voix et le leadership des femmes profitent à la transition

verte et juste, à la gestion des ressources naturelles et de la biodiversité, à la gouvernance climatique, y compris au dialogue multilatéral sur le climat, et aux dialogues sur la gestion des risques de catastrophes aux niveaux local, national et du secteur privé⁷⁴. Le leadership des femmes peut améliorer la conception et la mise en œuvre d'actions respectueuses du climat, depuis les fours à biogaz à l'irrigation de précision, en passant par les transitions nationales neutres en carbone. La participation des femmes contribue à réduire la pollution et influe sur la manière dont les programmes traitent les impacts différentiels du changement climatique, de la perte de biodiversité et de la pollution, y compris la réponse aux catastrophes et les initiatives de résilience. Le leadership et la voix des femmes peuvent également faire progresser les options de mobilité à moindre intensité de carbone qui sont sûres, fiables, accessibles et d'un coût abordable. Les investissements climatiques envisagés sous l'angle du genre peuvent contribuer aux recettes des investisseurs ainsi qu'à l'égalité des genres.

74 Deiningner *et al.* 2023.



4

**MISE EN ŒUVRE DE LA
STRATÉGIE EN MATIÈRE
DE GENRE 2024-2030**



70. Tirant les leçons de la mise en œuvre de la Stratégie en matière de genre 2016-2023, le Groupe de la Banque mondiale s'impliquera avec plus d'ambition et différemment pour obtenir des résultats. Soutenu par des efforts visant à améliorer l'efficacité opérationnelle, le Groupe de la Banque mondiale se préparera à la nouvelle ambition, déploiera les facteurs de changement et renforcera la responsabilité à l'égard des résultats en matière d'égalité des genres, conformément à la nouvelle mission du Groupe de la Banque mondiale. Il abordera la mise en œuvre de la Stratégie en matière de genre 2024-2030 conformément à son modèle de collaboration piloté par les pays et à ses avantages comparatifs, suivant l'approche « Cinq institutions, un groupe unifié ».

Tirer les enseignements de la mise en œuvre de la Stratégie en matière de genre 2016-2023

71. La mise en œuvre de la Stratégie en matière de 2016-2023 a bénéficié d'engagements institutionnels forts. Les engagements stratégiques de l'IDA en matière d'égalité des genres sont passés de processus internes à des résultats. IDA-20, par exemple, a introduit des engagements visant à développer les services de garde d'enfants, l'inclusion économique et numérique productive, les possibilités d'emploi moyennement et hautement qualifié pour les femmes, la prévention et la riposte aux violences basées sur le genre, et à combler les écarts entre les sexes par le biais de la politique des finances publiques et des systèmes budgétaires⁷⁵. Les augmentations de capital de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD) et d'IFC traduisent également des engagements en faveur de l'égalité des genres.

72. Le Groupe de la Banque mondiale exploite de plus en plus les connaissances, les données et les preuves existantes pour améliorer les résultats des opérations et des programmes nationaux⁷⁶. Pour soutenir les approches fondées sur des données probantes et compléter ses unités de recherche établies de longue date, le Groupe de

la Banque mondiale a mis en place des laboratoires régionaux d'innovation en matière de genre (GIL) financés par le Mécanisme d'appui à l'égalité des genres (UFGE). Les GIL produisent des données probantes en testant des innovations, en menant des évaluations d'impact et en tirant des enseignements pour la conception et la mise en œuvre de projets, ainsi que pour le dialogue sur les politiques.

73. Le label et le drapeau du genre ont renforcé l'accent sur la réduction des écarts entre les genres dans la conception des projets. Le label et le drapeau sont axés sur les résultats et s'appuient sur l'analyse pour éclairer les actions et les indicateurs de résultats⁷⁷. Comme l'indique l'examen à mi-parcours du Groupe indépendant d'évaluation, le label et le drapeau ont motivé la création, le flux et l'utilisation d'éléments probants sur la manière de combler les écarts entre les genres dans les projets et les investissements. Le label et le drapeau ont incité les équipes de projet à identifier les points d'entrée pour agir dans les opérations et les investissements dans l'ensemble du portefeuille du Groupe de la Banque mondiale. Ils ont également favorisé les innovations et les synergies, et suscité des initiatives sectorielles dans les domaines de l'énergie, de l'eau et des transports.

74. Un réseau croissant de membres du personnel du Groupe de la Banque mondiale ayant une expertise en matière de genre a facilité l'adoption du label et du drapeau du genre. La part des opérations de la BIRD et de l'IDA portant le label du genre est passée de 50 % au cours de l'exercice 17 à plus de 90 % au cours de l'exercice 23, une tendance qui se vérifie dans tous les secteurs et dans toutes les régions⁷⁸. IFC a quadruplé sa part d'investissements portant le label du genre et doublé ses services de conseil portant le label du genre au cours de la période couverte par la première Stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre (2016-2023). Elle a également réussi à atteindre et dépasser ses quatre engagements relatifs à l'augmentation du capital social liés au genre⁷⁹. La MIGA a adopté l'approche du label du genre par le biais de son Plan de mise en œuvre de la Stratégie en matière de genre (GSIP) 2021. Le nombre croissant d'opérations portant le label du genre est

⁷⁵ Les bailleurs de fonds se réunissent généralement tous les trois ans pour reconstituer les ressources de l'IDA et revoir son cadre stratégique. La reconstitution la plus récente, IDA-20, a été avancée d'un an en réponse à la demande accrue liée à la COVID-19 et se poursuivra jusqu'à l'exercice 25.

⁷⁶ Voir World Bank 2023c et IFC 2023b pour une présentation détaillée des enseignements de la Stratégie en matière de genre 2016-2023.

⁷⁷ Pour bénéficier du label ou du drapeau du genre, une opération doit utiliser des diagnostics pour identifier un écart entre les hommes et les femmes, proposer des mesures précises pour réduire cet écart et suivre l'évolution des mesures proposées. La Banque mondiale utilise le terme « label » ; IFC et la MIGA utilisent le terme « drapeau ».

⁷⁸ L'exercice 17 a constitué le niveau de référence de la [Fiche de performance institutionnelle](#) et du [Système de mesure des résultats de l'IDA](#).

⁷⁹ Pour IFC, au cours de l'exercice 23, 62 % des directrices ont été proposées pour occuper des sièges au Conseil d'administration d'IFC, et 5,1 milliards de dollars ont été engagés en faveur d'institutions financières ciblant les femmes, dont 1,47 milliard de dollars de financement consacré aux femmes et aux PME détenues par des femmes. Parmi les projets marqués du drapeau du genre, les investissements financiers à long terme représentaient 32 %, tandis que les services de conseil aux clients représentaient 55 %.



le résultat d'un réseau horizontal sur le genre qui comprend des points focaux régionaux, nationaux et au sein des pôles mondiaux d'expertise et des départements sectoriels, qui fournissent des conseils et un soutien en amont aux équipes de projet.

75. La Stratégie en matière de genre 2016-2023 a facilité les approches du secteur privé axées sur le genre.

IFC a investi dans les données et l'évaluation pour orienter les investissements et les conseils aux clients du secteur privé. IFC a également développé, testé, étendu et adapté des solutions d'investissement et de conseil spécifiques au genre avec ses clients. Elle a établi le bien-fondé de l'égalité des genres, en travaillant sur des solutions de bout en bout adaptées à différents contextes, en utilisant une variété d'instruments de financement pour élargir l'appétit du secteur privé pour le risque et l'innovation, en renforçant sa capacité interne et l'architecture de l'égalité des genres, et en nouant des partenariats solides. En réponse à la hausse des inégalités, IFC s'est davantage concentrée sur les modèles économiques qui atteignent les groupes pauvres et socialement défavorisés, y compris les personnes handicapées et les minorités sexuelles et de genre. La MIGA a mobilisé des engagements de capitaux en faveur des PME détenues par des femmes, par le biais d'un

produit d'optimisation des capitaux dans le secteur de la finance et des marchés de capitaux et par le biais du processus du drapeau du genre. Les projets de la MIGA dans le secteur financier montrent que les banques de second rang et les banques du secteur public peuvent promouvoir les résultats en matière d'égalité des genres sur les marchés nationaux.

76. Les enseignements tirés de la mise en œuvre révèlent des difficultés dans l'établissement des priorités, la coordination et la mise en œuvre.

Si le label et le drapeau du genre ont stimulé les innovations visant à combler les écarts entre les genres dans tous les secteurs et contextes, nombre de ces innovations restent limitées ou fragmentées et doivent encore être étendues ou reproduites à grande échelle. Souvent, les interventions du Groupe de la Banque mondiale n'ont pas été alignées sur les contraintes les plus pertinentes en matière d'égalité des genres ou coordonnées dans les programmes de pays du Groupe de la Banque mondiale afin de traiter simultanément plusieurs contraintes.

Le Groupe de la Banque mondiale s'impliquera avec une plus grande ambition — et le fera différemment

FIGURE 4.1 S'impliquer avec plus d'ambition et s'impliquer différemment





77. La Stratégie en matière de genre 2024-2030 introduit trois orientations pour la mise en œuvre (figure 4.1). Pour se préparer à cette nouvelle ambition, le Groupe de la Banque mondiale investira dans les connaissances mondiales, les capacités techniques et les partenariats afin d'accélérer l'égalité des genres pour tous et mettre fin à la pauvreté sur une planète vivable. Le Groupe de la Banque mondiale s'impliquera également différemment. Il s'agit notamment de déployer les facteurs de changement : l'innovation, le financement et l'action collective. Cette approche inclut également des mesures concrètes visant à renforcer la responsabilité des résultats en matière d'égalité des genres dans les opérations et dans le cadre de la mobilisation stratégique des pays suivant l'approche « Cinq institutions, un groupe unifié ».

Orientation n° 1 : Se préparer à une nouvelle ambition : connaissances, capacités et partenariats

78. Les investissements continus dans les données sur le genre et les éléments probants sur ce qui fonctionne éclaireront les voies futures vers de meilleurs résultats en matière d'égalité des genres. On manque d'éléments probants sur des questions fondamentales, notamment sur la manière d'étendre les services de soins de qualité pour autonomiser les femmes, sur la manière d'impliquer les hommes et les garçons dans la recherche de l'égalité des genres, et sur la manière de réaliser l'impact positif du leadership des femmes dans la lutte contre la fragilité et le changement climatique. Le Groupe de la Banque mondiale continuera à encourager la production et l'utilisation de tels éléments probants et à aider ses bénéficiaires à collecter et à utiliser des données sur le genre pour éclairer l'élaboration des politiques⁸⁰. L'indice les Femmes, l'Entreprise et le Droit, le code *WE Finance* et le Portail de données sur le genre, ainsi que les données géospatiales, les données de téléphonie mobile, les données administratives et les données en ligne, avec de nouvelles technologies, éclairent l'action et améliorent la transparence des données.

79. Le Groupe de la Banque mondiale investira dans l'expertise et renforcera les capacités techniques dans les domaines clés. Le Groupe de la Banque mondiale utilisera le Cadre environnemental et social et les Cadres de durabilité d'IFC et de la MIGA pour renforcer la capacité à traiter les violences basées sur le genre, les contraintes liées au genre et les divers besoins des groupes de population marginalisés, conformément aux principes de non-discrimination, d'inclusion et d'égalité des chances. Le Groupe de la Banque mondiale renforcera davantage sa capacité technique dans les domaines émergents, notamment en ce qui concerne la manière de faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre de défis mondiaux tels que le changement climatique et la fragilité. Il étendra les programmes d'apprentissage afin d'aligner l'expertise en matière de genre sur l'expertise technique dans chaque pôle mondial d'expertise et département sectoriel.

80. Les partenariats stimuleront l'action. En s'appuyant sur les consultations relatives à la Stratégie en matière de genre, le Groupe de la Banque mondiale élargira les partenariats avec la société civile, le secteur privé et le monde universitaire. Il s'associera aux institutions des Nations Unies et à d'autres partenaires de développement pour améliorer la coordination, collecter et partager des données, élaborer des solutions innovantes, renforcer les capacités des clients par le biais de l'Académie du Groupe de la Banque mondiale, mobiliser des cofinancements et des financements concessionnels et, enfin, renforcer l'impact. Parmi les partenariats prometteurs, citons la *Financial Alliance for Women* (Alliance financière pour les femmes), le Mécanisme de financement mondial, l'Initiative We-Fi, *Invest in Childcare Initiative* (initiative pour l'investissement dans la garde d'enfants) et la collaboration avec ONU Femmes⁸¹. Le partenariat avec l'UFGE est essentiel pour les activités dans les domaines de l'innovation, de la conservation et du partage des connaissances. Les partenariats avec les OSC seront particulièrement utiles pour atteindre les groupes les plus marginalisés et les minorités sexuelles et de genre, et pour s'attaquer aux inégalités entre les hommes et les femmes dans les situations de fragilité, de conflit et de violence. Ces partenariats peuvent également renforcer la transparence, réduire la corruption, promouvoir la responsabilité pour les résultats en matière d'égalité

80 Bonfert *et al.* 2023. Cortez *et al.* 2023 traite de l'inclusion de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans le travail du Groupe de la Banque mondiale et de ses partenaires en matière de production de données, d'évaluation et d'apprentissage, de réformes politiques et institutionnelles et de renforcement des capacités sur le genre.

81 D'autres initiatives de partenariat prometteuses incluent l'indice les Femmes, l'Entreprise et le Droit, ainsi que le projet Égalité des chances pour les minorités sexuelles et de genre (EQOSOGI).



des genres et faciliter la coordination entre les interventions humanitaires et de développement⁸².

Orientation n° 2 : Déployer les facteurs de changement

81. Le Groupe de la Banque mondiale participera au déploiement des trois facteurs de changement. S'appuyant sur les investissements consentis dans les connaissances, les capacités et les partenariats mondiaux pour répondre à la nouvelle ambition, le Groupe de la Banque mondiale soutiendra l'innovation, le financement et l'action collective pour accélérer les progrès. Cela nécessitera une compréhension détaillée de la sphère des politiques publiques, ainsi qu'une collaboration plus large avec les acteurs clés et les parties prenantes.

82. En ce qui concerne les innovations, le Groupe de la Banque mondiale aidera les pays à mettre en œuvre les réformes des politiques institutionnelles et à obtenir des résultats à grande échelle. Le Groupe de la Banque mondiale soutiendra plus systématiquement les réformes qui s'attaquent aux contraintes liées au genre. Grâce à ses connaissances, le Groupe de la Banque mondiale aidera ses clients à reproduire et à étendre les programmes qui fonctionnent, en commençant par les Programmes des défis mondiaux du Groupe de la Banque mondiale tels que le numérique et les approches-programmes à plusieurs phases telles que le Programme régional d'autonomisation et de résilience des filles de l'Afrique de l'Est. Il développera davantage les opérations d'autonomisation des femmes et des adolescentes par le biais de l'éducation, des compétences, de la SDSR, de l'inclusion financière et numérique, de la garde d'enfants et de l'emploi, y compris dans les professions à prédominance masculine, et en favorisant des chaînes d'approvisionnement inclusives. Dans des domaines de travail plus récents, notamment pour ce qui est de mobiliser les femmes en tant que leaders dans les situations de fragilité, de conflit et de violence, et pour faire face à la crise climatique, d'impliquer les hommes et les garçons pour mettre

fin aux violences basées sur le genre, de prendre en compte les normes sociales et les préjugés sexistes, et d'utiliser les sciences du comportement et les technologies numériques, le Groupe de la Banque mondiale continuera de tester et d'évaluer des approches en vue d'un impact futur. Une plus grande ambition associée à des responsabilités à l'égard des résultats en matière d'égalité des genres (voir Orientation n° 3) encouragera l'établissement de priorités et la répétition pour faire progresser les résultats en matière d'égalité des genres à grande échelle, notamment par le biais de partenariats visant à coordonner les investissements et à soutenir les réformes institutionnelles et politiques.

83. Le Groupe de la Banque mondiale s'attaquera aux obstacles à l'égalité des genres en appliquant des perspectives comportementales et normatives aux activités des projets. Comprendre et traiter les obstacles comportementaux à l'égalité des genres peut améliorer durablement les résultats des projets. Le renforcement des capacités des équipes du Groupe de la Banque mondiale et de ses bénéficiaires à appliquer l'optique des sciences comportementales et des normes sociales améliorera l'efficacité des réformes institutionnelles et politiques et des programmes visant à lutter contre les inégalités de genre de manière plus globale et plus durable. La Banque mondiale applique la science du comportement à l'ensemble de son portefeuille de prêts et d'analyses, en s'intéressant aux caractéristiques des administrations, des technologies et des prestations de services qui sont souvent négligées lors de la conception des politiques. Elle a utilisé cette approche pour identifier, comprendre et traiter les inégalités entre les hommes et les femmes, y compris celles qui découlent de normes sociales et de normes de genre inégales⁸³. La généralisation de ces approches nécessitera des données factuelles plus nombreuses et de meilleure qualité, ainsi que des compétences permettant d'appliquer les connaissances comportementales aux inégalités de genre.

84. Le Groupe de la Banque mondiale aidera ses clients à obtenir, allouer et utiliser les ressources publiques et à adopter des innovations dans les systèmes nationaux. Le Groupe de la Banque mondiale aidera les gouvernements à intégrer l'analyse des questions

⁸² World Bank 2020b.

⁸³ Les projets de la Banque mondiale ont utilisé les sciences comportementales et des approches tenant compte des normes sociales à travers divers secteurs pour accroître l'accès des femmes aux [possibilités économiques](#), améliorer l'utilisation des [services de santé maternelle](#), l'[accès aux titres fonciers](#), l'[utilisation du congé parental](#), et l'[accès au financement](#), entre autres. Plus récemment, les projets ont mis davantage l'accent sur les normes sociales et de genre, y compris une meilleure mesure pour identifier les normes sociales limitant le [taux d'activité des femmes](#), des interventions pour y remédier telles que [la participation des hommes aux efforts de réduction des violences basées sur le genre](#), et la [réduction du harcèlement dans les transports publics](#). Ces approches peuvent également être utilisées pour lever les [préjugés des décideurs](#) et des [prestataires de services](#), et adaptées pour fonctionner avec les nouvelles technologies et la pénétration numérique croissante, y compris les plateformes d'emploi, les réseaux sociaux et le divertissement éducatif.



de genre dans la politique des finances publiques et la gestion budgétaire, à renforcer la priorisation des finances publiques en faveur de l'égalité des genres et à veiller à ce que les dépenses en faveur de l'égalité des genres soient protégées en période de contraintes budgétaires. L'intégration de données et d'analyses sur le genre dans les politiques, les systèmes et les pratiques facilitera le démantèlement des obstacles structurels à l'égalité des genres et améliorera les performances dans les secteurs public et privé. Il aidera également les gouvernements à prendre en compte les dimensions du genre dans les politiques et régimes fiscaux et de dépenses (en cours dans les Balkans occidentaux, au Kazakhstan, au Moldova et en Türkiye) et dans les systèmes de passation de marchés (en cours en Indonésie).

85. Pour le secteur privé, le Groupe de la Banque mondiale utilisera une gamme d'instruments de financement pour soutenir l'innovation, obtenir des résultats et élargir la base d'investisseurs.

IFC s'appuiera davantage sur des instruments tels que le financement mixte (financement concessionnel catalytique combiné à des capitaux commerciaux) et le financement indexé sur la durabilité (obligations de genre, obligations sociales et de durabilité, et prêts et obligations indexés sur la durabilité et basés sur la performance), qui peuvent réduire les écarts entre les genres dans l'accès aux capitaux et aux marchés et stimuler les investissements du secteur privé à fort impact dans les économies émergentes et en développement. Les mécanismes de financement mixte ont contribué à la mise en place de mécanismes d'investissement spécifiques au genre, catalysant et facilitant l'accès des femmes entrepreneures aux capitaux pour des projets pionniers présentant des risques perçus élevés et des rendements incertains⁸⁴. Tous les mécanismes d'investissement d'IFC pour le financement mixte spécifique au genre ont soutenu l'accès aux marchés des capitaux et les capacités, et ont aidé à expérimenter de nouveaux types d'investissements avec des fonds et le secteur réel (comme en [Cisjordanie et à Gaza](#), au [Cameroun](#), et en [Tunisie](#)). La MIGA utilisera ses garanties et ses produits de rehaussement de crédit pour réduire l'écart entre les genres en matière d'inclusion financière et promouvoir l'égalité des genres. Dans le cadre du plan d'action de la MIGA pour l'égalité des genres, et précisément dans

les projets marqués du drapeau du genre, les clients de la MIGA peuvent convenir d'objectifs de prêt pour les PME détenues par des femmes, ce qui permet aux banques d'offrir un meilleur accès au financement. La MIGA aidera également ses clients à intégrer des actions en faveur de l'égalité des genres dans le secteur réel, permettant ainsi une plus grande inclusion des femmes dans l'ensemble de ses activités.

86. Le Groupe de la Banque mondiale renforcera la coordination et la participation des secteurs public et privé pour soutenir les réformes et les programmes à grande échelle.

Les efforts fructueux d'harmonisation des instruments de la BIRD, de l'IDA, d'IFC et de la MIGA comprennent un appui coordonné aux interventions sectorielles. Par exemple, dans le secteur financier, le soutien de la BIRD et de l'IDA comprend souvent des réformes juridiques et politiques visant à rendre l'environnement plus favorable. IFC peut alors apporter des investissements et des services de conseil aux institutions financières, et la MIGA peut fournir des garanties qui soutiennent les investissements privés dans les institutions financières des secteurs public et privé afin de réduire les écarts entre les genres au niveau national grâce à des engagements visant à améliorer l'accès des femmes au financement. Les opérations à l'appui de politiques de développement (DPO) et les approches-programmes à plusieurs phases peuvent relier les efforts privés aux changements de politiques nécessaires par le biais de programmes et de systèmes nationaux dans les secteurs public et privé⁸⁵. La Banque, IFC et la MIGA travailleront ensemble pour s'inspirer de modèles ayant fait leurs preuves. Par exemple, le programme multisectoriel pour l'égalité des genres d'IFC piloté par les pays au Sri Lanka renforce les actions stratégiques de la Banque mondiale. Les approches sectorielles d'IFC ([institutions financières](#), [fonds](#), [agro-industrie](#), [fabrication](#) et [infrastructures](#)) complètent la contribution de la Banque mondiale et de la MIGA. Les programmes de défis mondiaux du Groupe de la Banque mondiale intégreront également des solutions de genre pour répondre aux besoins de développement des pays et aux défis mondiaux, et faciliteront les efforts multisectoriels coordonnés.

⁸⁴ IFC et d'autres institutions de financement du développement tirent parti du financement mixte pour développer un nouveau marché, atteindre les objectifs de développement durable et mobiliser le financement du secteur privé lorsqu'il n'est pas disponible autrement. Cette approche peut atténuer des risques d'investissement spécifiques et contribuer à rééquilibrer les profils risque/récompense des investissements pionniers qui ne peuvent être réalisés dans des conditions strictement commerciales. En réduisant les risques, le financement mixte peut mobiliser davantage de capitaux pour les femmes et les entreprises dirigées par des femmes. Ces instruments peuvent favoriser la création d'emplois, accroître la productivité et améliorer d'autres conditions économiques et sociétales.

⁸⁵ Au Mexique, par exemple, une DPO a soutenu une réforme de la loi sur les établissements de crédit afin de répondre aux besoins financiers des femmes, en donnant la priorité aux programmes liés à l'épargne, au crédit et à la protection des consommateurs. À la fin de 2021, en moins de deux ans, le nombre de femmes ayant accès aux produits financiers fournis par les banques publiques de développement avait augmenté d'un tiers pour atteindre plus de 2,3 millions.



87. Pour favoriser l'action collective en faveur de l'égalité des genres, le Groupe de la Banque mondiale étendra ses partenariats.

L'élargissement de l'interaction avec les parties prenantes — y compris les dirigeants communautaires, les organisations féminines nationales et locales et les groupes mondiaux de plaidoyer — contribuera à former des coalitions de champions pour plaider en faveur des réformes. Lorsque les coutumes et les normes sociales font obstacle aux réformes, le Groupe de la Banque mondiale peut soutenir diverses plateformes d'action collective (telles que des plateformes numériques pour des campagnes de marketing social en faveur d'une législation sensible au genre) et des programmes (tels que des programmes scolaires visant à encourager l'éducation et les carrières des filles dans le domaine des STIM, et des programmes communautaires visant à impliquer les hommes et les garçons). L'action collective avec le secteur privé peut créer une dynamique en faveur de réformes juridiques, telles que les lois contre la discrimination et le harcèlement, qui facilitent l'égalité d'accès aux possibilités économiques et aux protections pour les femmes et les minorités sexuelles et de genre. La mobilisation des connaissances, de l'expérience et du soutien des organisations mondiales de plaidoyer peut amplifier les voix et l'efficacité des campagnes nationales en faveur de l'égalité des genres. Le Groupe de la Banque mondiale peut améliorer l'efficacité de l'action collective en renforçant la capacité des parties prenantes à participer aux délibérations politiques formelles et en fournissant des espaces sûrs pour des délibérations ouvertes sur les pratiques en matière d'égalité des genres. Le Groupe de la Banque mondiale encouragera ces efforts aux niveaux local, national, régional et mondial.

88. Une plus grande attention à la sphère des politiques publiques aidera le Groupe de la Banque mondiale à adapter ses solutions aux contextes locaux.

Une meilleure compréhension des institutions formelles et informelles, des acteurs locaux et des rapports de force favorisera les innovations et les financements qui correspondent aux perspectives locales. Une approche sur mesure peut permettre de découvrir des moyens plus efficaces d'impliquer les hommes et les garçons, ainsi que des possibilités d'appliquer des connaissances comportementales et de soutenir l'action collective. Elle peut également favoriser de nouveaux partenariats ou travailler par le biais de mécanismes communautaires éprouvés et développer des approches fructueuses. Par exemple, les défis uniques que posent les situations de fragilité, de conflit et de violence renforcent l'importance des

partenariats avec les organisations locales et féminines et avec les acteurs humanitaires pour fournir des services, renforcer la responsabilité et lutter contre les hiérarchies et les normes de genre discriminatoires⁸⁶. Le Groupe de la Banque mondiale intégrera l'analyse de la sphère des politiques publiques dans ses produits destinés aux pays, tels que les évaluations de l'égalité des genres.

Orientation n° 3 : Renforcer la responsabilité à l'égard des résultats en matière d'égalité des genres

89. Pour améliorer les résultats des pays en matière d'égalité des genres, le Groupe de la Banque mondiale adoptera une approche plus cohérente et plus stratégique de l'égalité des genres dans sa collaboration avec les pays.

L'examen à mi-parcours de la Stratégie en matière de genre menée par le Groupe indépendant d'évaluation a révélé que les résultats en matière d'égalité des genres pourraient être améliorés en renforçant les approches du Groupe de la Banque mondiale pilotées par les pays et en coordonnant l'appui aux secteurs public et privé dans l'ensemble du Groupe de la Banque mondiale⁸⁷. L'évaluation a montré que l'inclusion de priorités explicites en matière de genre dans son appui aux pays a amélioré le soutien à l'égalité des genres dans ces pays⁸⁸. La mobilisation stratégique des pays utilisera l'analyse des questions de genre pour éclairer le dialogue sur les politiques et les programmes de pays dans leur ensemble, en donnant la priorité aux points d'entrée dans lesquels le Groupe de la Banque mondiale dispose d'un avantage comparatif, y compris grâce à l'approche « Cinq institutions, un groupe unifié », afin d'améliorer les résultats. Les programmes de pays utilisent de plus en plus tous les instruments du Groupe de la Banque mondiale, y compris les DPO et les opérations axées sur les objectifs d'égalité des genres, pour améliorer les résultats. Les équipes-pays du Groupe de la Banque mondiale — bénéficiant parfois de programmes et de plateformes sur le genre — soutiendront la mise en œuvre de la Stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre au niveau des pays. Au cours des consultations, 11 pays dans l'ensemble des régions ont exprimé leur intérêt pour une mise en œuvre accélérée de la Stratégie, y compris dans le cadre de l'approche « Cinq institutions, un groupe unifié ».

86 IRC 2023

87 World Bank 2021b.

88 IBID



90. Les cadres de partenariat-pays (CPF) identifieront et traiteront les priorités nationales en matière d'égalité des genres par le biais d'une approche stratégique et coordonnée.

L'adoption de résultats spécifiques soutenus par le CPF peut traduire les priorités en matière d'égalité des genres fondées sur des données probantes en chaînes de résultats cohérentes, mesurables et axées sur les réalisations. Elle peut également renforcer la responsabilisation, car la contribution est suivie dans le cadre des Examens des progrès et des enseignements à mi-parcours et des Examens de fin d'exécution et des enseignements à la fin du cycle⁸⁹. Par exemple, le CPF du Mozambique met l'accent sur l'amélioration du capital humain et l'autonomisation des femmes, avec des objectifs alignés sur les priorités du pays, à savoir garantir l'égalité d'accès à l'enseignement primaire, aux services de santé et de reproduction et aux possibilités économiques, y compris la lutte contre les violences basées sur le genre et le mariage précoce. Les réformes du modèle de mobilisation des pays devraient renforcer l'accent mis sur les résultats en matière d'égalité des genres, élargir les consultations et les partenariats, et promouvoir des approches cohérentes et coordonnées de l'égalité des genres dans l'ensemble des programmes de pays du Groupe de la Banque mondiale.

91. L'analyse des questions de genre éclairera les statistiques de base et les priorités nationales.

L'intégration de l'analyse des questions de genre dans les statistiques des pays permettra d'éclairer l'action et d'aider les décideurs et les autres parties prenantes à évaluer les avantages potentiels de la suppression des obstacles spécifiques liés au genre⁹⁰. Par exemple, l'analyse du dividende démographique potentiel a contribué à mobiliser des actions de réforme dans le cadre des DPO au Bénin, et l'analyse des contraintes du marché du travail auxquelles les femmes sont confrontées au Viet Nam a contribué à la transformation du code national du travail, en remplaçant une loi protégeant les femmes par une loi promouvant un marché du travail égalitaire entre les hommes et les femmes. En Argentine, les résultats de recherches montrant que les minorités sexuelles et de genre avaient des taux d'abandon scolaire plus élevés et un niveau d'éducation plus faible que leurs pairs ont incité à les inclure dans un programme de

soutien à l'éducation. En Égypte, l'analyse de l'écart entre les genres dans le cadre de l'indice Les Femmes, l'Entreprise et le Droit a conduit à la promulgation de lois interdisant la discrimination fondée sur le genre dans l'accès aux services financiers et supprimant les restrictions à l'emploi pour les femmes. D'autres exemples incluent les Mémoires économiques sur les pays pour [le Bénin](#), [la Papouasie-Nouvelle-Guinée](#) et [le Pakistan](#), ainsi que des analyses des impacts économiques des inégalités de genre en [Guinée](#), au [Niger](#) et au [Tchad](#).

92. Le suivi des résultats en matière d'égalité des genres dans la durée permettra d'améliorer l'orientation des projets et des investissements vers les résultats.

Le label et le drapeau du genre inciteront à rendre compte des actions fondées sur des données probantes pour s'attaquer aux principaux obstacles à l'égalité des genres, mais avec une plus grande responsabilité à l'égard des résultats tout au long du cycle du projet. Les indicateurs de résultats en matière d'égalité des genres qui mesurent le nombre de bénéficiaires feront l'objet d'un suivi pendant la mise en œuvre du projet⁹¹. Les résultats attendus en matière d'égalité des genres seront également communiqués à l'achèvement du projet.

Appuyer la mise en œuvre et assurer le suivi des résultats

93. Les objectifs en matière d'égalité des genres et les engagements institutionnels du Groupe de la Banque mondiale orienteront les résultats et les effets.

Le Groupe de la Banque mondiale mesurera et rendra compte des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs. Il suivra les engagements institutionnels dans les indicateurs de performance clés d'IFC, les engagements liés à l'augmentation du capital et les engagements stratégiques de l'IDA. La nouvelle Fiche de performance institutionnelle du Groupe de la Banque mondiale permettra de suivre les progrès accomplis. La plupart des indicateurs de la Fiche de performance institutionnelle seront ventilés par sexe et un indicateur spécifique mesurera le nombre de personnes bénéficiant d'actions visant à faire

⁸⁹ Sur les 26 CPF de l'exercice 23, plus de la moitié comportait des objectifs et des indicateurs visant à faire progresser l'égalité des genres.

⁹⁰ Les statistiques de base comprennent, par exemple, des examens des finances publiques, des évaluations de la pauvreté et de l'équité, des rapports nationaux sur le climat et le développement, des évaluations des risques et de la résilience, des diagnostics du secteur privé national et des mémoires économiques sur les pays.

⁹¹ Il s'agit notamment des rapports sur l'état d'avancement de la mise en œuvre, des examens à mi-parcours, des rapports de fin d'exécution et de résultats, des examens des rapports de fin d'exécution et de résultats effectués par le Groupe indépendant d'évaluation, des rapports de supervision élargie des projets d'IFC et du système de mesure des résultats de la MIGA.



progresser l'égalité des genres dans les opérations du Groupe de la Banque mondiale. Le Groupe de la Banque mondiale continuera également à promouvoir l'égalité des genres par le biais de ses processus internes (encadré 4.1), y compris les politiques et pratiques institutionnelles de passation de marchés qui soutiennent les entreprises détenues par des femmes dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement

du Groupe de la Banque mondiale et intègrent des principes de passation de marchés sensibles au genre dans les décisions d'achat.

Encadré 4.1 De la parole aux actes : le Groupe de la Banque mondiale dispose de processus internes solides et évolutifs en matière d'égalité des genres

Les politiques de passation de marchés du Groupe de la Banque mondiale soutiennent l'égalité des genres. Le Groupe de la Banque mondiale est la seule banque multilatérale de développement dont l'un des objectifs est d'accroître ses achats auprès d'entreprises détenues par des femmes grâce à son programme de diversité et d'inclusion des fournisseurs. Ce programme a permis aux entreprises détenues par des femmes de soumissionner pour des contrats du Groupe de la Banque mondiale grâce à la sensibilisation, au renforcement des capacités et à d'autres améliorations de processus soutenues par le programme. En mai 2024, WEConnect International a nommé le Groupe de la Banque mondiale *Platinum Top Global Champion* pour la troisième année consécutive, confirmant ainsi le plus grand engagement en matière d'approvisionnement inclusif et de diversité des fournisseurs. Conformément à la Stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre, celui-ci s'est engagé à augmenter la part de ses contrats dans le monde avec des entreprises détenues par des femmes à 12 % d'ici à 2030, contre 7,4 % au cours de l'exercice 23, et à faire passer le nombre actuel d'entreprises détenues par des femmes de 9 % de l'ensemble des fournisseurs du Groupe de la Banque mondiale à 15 % d'ici à 2030. De nouveaux paramètres permettant de mesurer l'impact économique, tels que la création d'emplois pour les femmes et la contribution fiscale des entreprises féminines, seront ajoutés à l'avenir. Ces efforts seront également étendus par le biais de partenariats et d'une assistance technique aux pays bénéficiaires et aux organisations internationales homologues.

Le Groupe de la Banque mondiale dispose de politiques de sauvegarde contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Les cadres de durabilité de la Société financière internationale (IFC) et de l'Agence multilatérale de garantie des investissements (MIGA), y compris les normes de performance, sont explicites quant à la prévention et à la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Les deux cadres sont intégrés dans le Cadre environnemental et social du Groupe de la Banque mondiale et dans le Cadre actualisé de passation de marchés afin de garantir la responsabilité des gouvernements et des entrepreneurs. En 2021, le Groupe de la Banque mondiale est devenu la première banque multilatérale de développement à disqualifier des entrepreneurs qui ne respectent pas leurs obligations relatives aux violences basées sur le genre. Les opérations de développement humain, ainsi que les projets d'investissement comportant d'importants travaux de génie civil, examinent les risques d'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et adoptent des mesures d'atténuation des risques. Depuis 2019, IFC utilise son Cadre de durabilité avec des normes de performance environnementale et sociale pour évaluer tous les investissements en matière d'égalité des genres dans le but d'assurer la non-discrimination, l'égalité des chances, l'inclusion et le bien-être de la communauté, y compris la prise en compte des risques de violences sexistes et d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. La MIGA applique une approche similaire à ses projets de garanties et de rehaussement de crédit depuis 2021. Les solutions d'IFC et de la MIGA en matière de durabilité environnementale et sociale promeuvent les normes mondiales et améliorent les performances sociales des entreprises.



Le Groupe de la Banque mondiale a amélioré l'égalité des genres dans les pratiques relatives aux ressources humaines. À la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD) et à l'Association internationale de développement (IDA), la proportion d'hommes et de femmes estimant qu'ils bénéficient de chances équitables d'être promus a augmenté, et l'équilibre entre les genres aux échelons supérieurs s'est amélioré. Toutefois, les écarts entre les hommes et les femmes augmentent à partir des fonctions techniques moyennes jusqu'aux fonctions de direction, et la proportion de femmes occupant des postes dans la haute direction a diminué depuis la réorganisation de 2013⁹². À IFC, la rétention des femmes aux postes de direction s'est améliorée et est proportionnelle à celle des femmes aux postes subalternes, et les politiques et pratiques en matière de recrutement, de promotion et de flexibilité du travail se sont améliorées. La MIGA a atteint la parité hommes-femmes pour les postes techniques de haut niveau et a augmenté la part des femmes dans l'encadrement et celle des hommes dans les postes subalternes. La MIGA a créé une plateforme permettant au personnel d'échanger sur les questions de diversité, d'équité et d'inclusion. En outre, le Groupe de la Banque mondiale est passé d'EDGE Assess (ou Évaluation EDGE) à la certification EDGE Move (ou Transition EDGE) en 2022 (le deuxième niveau sur trois) grâce aux efforts continus de l'organisation pour améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de responsabilité.

94. Le succès de la Stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre dépend d'une mise en œuvre rigoureuse dans l'ensemble de l'institution. Pour réaliser l'ambition de la Stratégie, il faudra non seulement l'engagement de la haute direction, mais aussi un solide réseau de membres du personnel possédant les compétences et les capacités nécessaires. Cela impliquera un renforcement supplémentaire de l'expertise en matière de genre au sein des pôles mondiaux d'expertise et dans l'ensemble des départements sectoriels d'IFC, un travail soutenu des GIL régionaux et des investissements dans la formation du personnel. Les plateformes et programmes des pays sur le genre peuvent faciliter la coordination et la mise en œuvre suivant l'approche « Cinq institutions, un groupe unifié ». Les équipes mondiales de genre du Groupe de la Banque mondiale continueront d'inspirer et de soutenir les équipes en vue d'une plus grande ambition — en organisant les connaissances mondiales, en renforçant les capacités du personnel et en apportant un soutien ponctuel aux approches régionales et nationales, ainsi qu'en présentant

les réussites opérationnelles et en tirant des enseignements. En s'appuyant sur les relations et les avis recueillis au cours du processus de consultation, les équipes mondiales de genre du Groupe de la Banque mondiale continueront à travailler avec les parties prenantes pour soutenir la mise en œuvre.

95. La responsabilité interne sera renforcée par des initiatives continues visant à accroître l'efficacité et l'efficacités opérationnelles.

Parmi les exemples d'actions proposées pour soutenir la mise en œuvre, on peut citer la mise à jour et la création de nouvelles notes d'orientation, de matrices, de formations et de ressources documentaires, dont certaines feront l'objet d'un suivi dans le Cadre des résultats (annexe 2) et seront soutenues par les processus existants de planification stratégique, de budgétisation et d'examen des performances. Au sein du Groupe de la Banque mondiale, les régions et les pôles mondiaux d'expertise ou les départements sectoriels peuvent prendre des mesures supplémentaires, telles que des plans d'action

92 Kandpal et al. 2023



régionaux sur le genre⁹³, des GSIP⁹⁴ (MIGA et IFC), des notes et des indicateurs des pôles mondiaux d'expertise et des départements sectoriels pour suivre des résultats spécifiques. Un cadre de résultats permettra de suivre les résultats et les produits des opérations et des investissements du

Groupe de la Banque mondiale. Les CPF suivront les résultats des pays et mesureront l'efficacité globale de la collaboration avec les pays. Les résultats seront communiqués chaque année au Conseil d'administration.

CONCLUSION

96. Le Groupe de la Banque mondiale s'impliquera avec plus d'ambition et de manière différente pour accélérer l'égalité des genres. La Stratégie en matière de genre 2024-2030 reconnaît l'urgence et le caractère fondamental de l'égalité des genres pour la réalisation de la mission du Groupe de la Banque mondiale, qui est de mettre fin à la pauvreté sur une planète vivable. La Stratégie s'appuie sur les nombreux avis des parties prenantes et sur les enseignements tirés de l'expérience. En réponse, le Groupe de la Banque mondiale donnera la priorité aux objectifs clés en matière d'égalité des genres,

à savoir : mettre fin aux violences basées sur le genre et renforcer le capital humain, augmenter et favoriser les possibilités économiques, et mobiliser les femmes en tant que leaders. Le Groupe de la Banque mondiale soutiendra des actions concertées, des financements et des programmes à grande échelle afin d'accélérer les progrès vers la réalisation de ces objectifs. Adoptant l'approche « Cinq institutions, un groupe unifié », cette Stratégie promeut une collaboration coordonnée pilotée par les pays avec des responsabilités établies pour l'atteinte des résultats en matière d'égalité des genres.

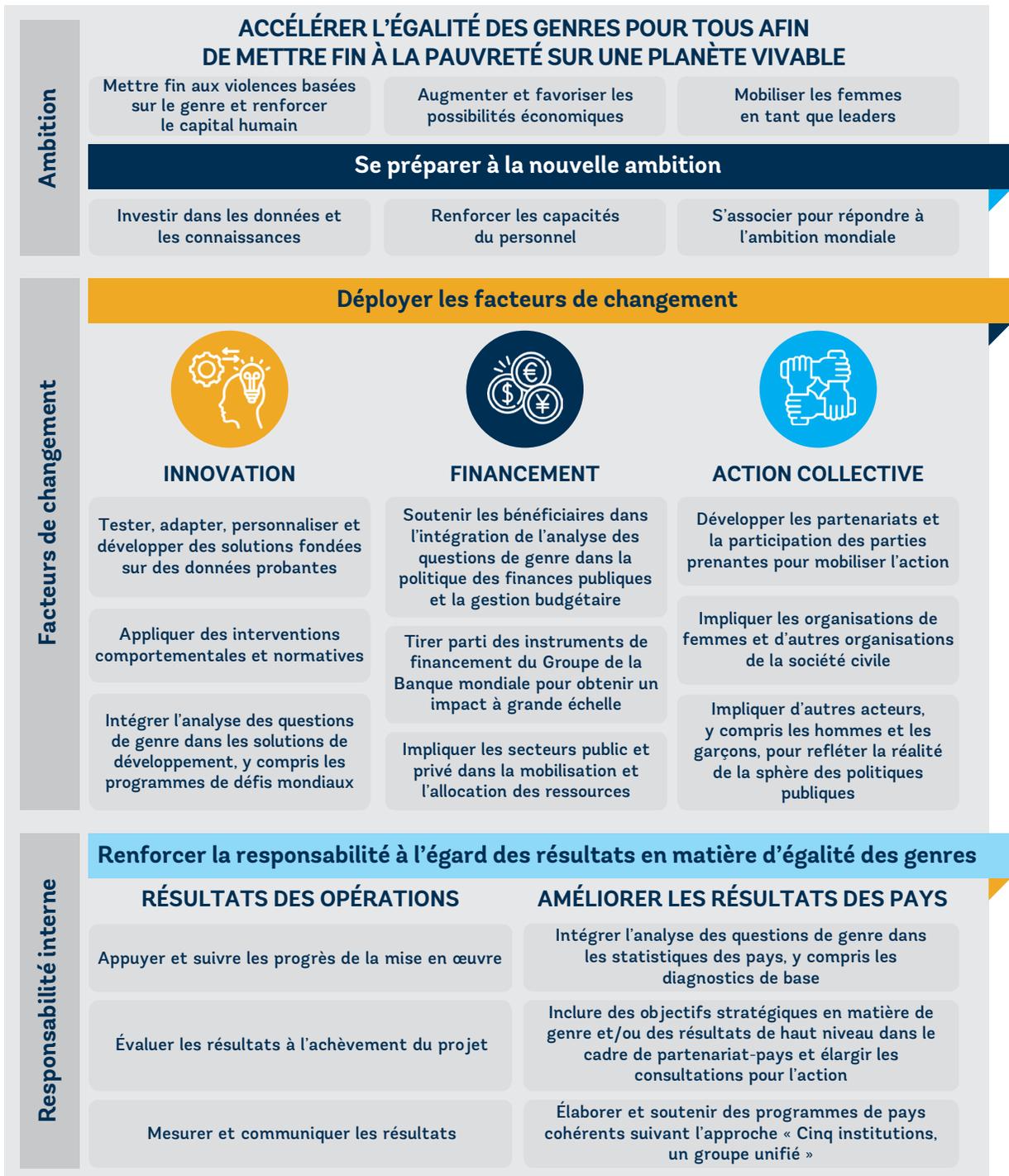
93 Les plans d'action régionaux en matière d'égalité des genres comprennent, par exemple, des rapports annuels sur les CPF afin d'approfondir l'approche axée sur les pays, de tirer des enseignements des données probantes et de l'expérience opérationnelle, et d'approfondir des sujets difficiles.

94 Le troisième GSIP d'IFC (exercices 25-27) servira de feuille de route opérationnelle pour la mise en œuvre de la Stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre. IFC prévoit d'approfondir et d'étendre ses efforts en matière d'égalité des genres et d'inclusion dans l'ensemble des objectifs et des résultats de la Stratégie en matière de genre, en mettant l'accent sur l'accélération de l'inclusion financière, l'ouverture des chaînes d'approvisionnement afin de les rendre plus inclusive et l'élimination des obstacles à l'emploi et au leadership dans le secteur privé. IFC développera l'utilisation d'instruments financiers intelligents du point de vue du genre, tels que le financement mixte et le financement indexé sur la durabilité, afin de réduire les écarts entre les hommes et les femmes, d'intégrer les considérations de genre dans les investissements et de prendre en compte les résultats tout au long du cycle de projet (tels que la gestion active du portefeuille, l'augmentation des données d'impact ventilées par sexe et les évaluations ex post). La MIGA prépare son deuxième GSIP pour la période 2024-2026. Ce plan vise à renforcer l'intégration du genre et des capacités en la matière à la MIGA, dans le but d'accroître les possibilités d'égalité des genres dans les projets soutenus par la MIGA. La MIGA intégrera les enseignements tirés et les meilleures pratiques d'IFC, de la BIRD et de l'IDA pour développer son architecture et sa mise en œuvre de l'égalité des genres. Le deuxième GSIP reflétera les voies et les cadres stratégiques définis dans la Stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre 2024-2030, tout en veillant à ce que son ambition soit proportionnelle à sa capacité.



ANNEXE 1 :

MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DU GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE EN MATIÈRE DE GENRE 2024-2030





ANNEXE 2 :

CADRE DE RÉSULTATS

La Stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre 2024-2030 fera l'objet d'un suivi au moyen d'un cadre de résultats spécifique, complété par les engagements institutionnels actuels et futurs, y compris la nouvelle Fiche de performance institutionnelle du Groupe de la Banque mondiale, qui se caractérise par une utilisation accrue de la ventilation des données par sexe (deux tiers des indicateurs de résultats du Groupe de la Banque mondiale sont ventilés par sexe). Le Cadre de résultats situe *les résultats du Groupe de la Banque mondiale* dans le *contexte du bénéficiaire* tout en renforçant la responsabilité à propos de la réalisation de progrès en matière d'égalité des genres, en mettant l'accent sur l'échelle des résultats du Groupe de la Banque mondiale. Le Cadre ajoute un niveau à l'*appui du Groupe de la Banque mondiale* pour assurer le suivi des progrès de la mise en œuvre.

- **Le contexte du bénéficiaire** suit les résultats globaux de haut niveau dans les trois objectifs fondamentaux de la Stratégie en matière de genre. Il formule en outre les défis auxquels les clients sont confrontés et permet de comprendre le contexte dans lequel le Groupe de la Banque mondiale opère. Ces indicateurs de résultats en matière d'égalité des genres comprennent tous les indicateurs de contexte du Tableau de bord du Groupe de la Banque mondiale qui seront ventilés par sexe et qui sont pertinents pour l'égalité des genres. Les indicateurs du contexte du bénéficiaire sont conçus pour être intégrés en cascade dans les cadres de résultats des cadres de partenariat-pays (CPF) afin de renforcer l'orientation vers les résultats. Cette approche devrait également favoriser l'apprentissage et l'innovation sur les résultats.
- **Les résultats du Groupe de la Banque mondiale** suivent les résultats des actions soutenues par le Groupe de la Banque mondiale qui contribuent aux six domaines de résultats de la Stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre. L'indicateur 2.1 mesure l'*échelle* des résultats du Groupe de la Banque mondiale dans son soutien à l'égalité des genres et reflète une mise à jour de l'approche du label du genre pour mettre l'accent sur les résultats. Les résultats seront mesurés dans le cadre de l'indicateur

d'égalité des genres de la Fiche de performance institutionnelle du Groupe de la Banque mondiale, qui regroupera les bénéficiaires des actions conçues pour faire progresser l'égalité des genres dans l'ensemble des opérations du Groupe de la Banque mondiale bénéficiant du label du genre. L'indicateur 2.2 regroupe le nombre de femmes bénéficiaires des actions soutenues par le Groupe de la Banque mondiale dans l'ensemble de son portefeuille. Il sera possible de faire correspondre les indicateurs 2.1 et 2.2 aux domaines de résultats de la Stratégie.

- **L'appui du Groupe de la Banque mondiale** est conforme aux réformes adoptées dans le cadre du processus d'évolution. Ces indicateurs d'activités et de résultats évaluent la mesure dans laquelle le Groupe de la Banque mondiale a intégré l'égalité des genres dans ses programmes de développement au niveau national et opérationnel. L'indicateur 3.3 introduit la responsabilité à l'égard des résultats des opérations bénéficiant du label du genre.

De nombreux indicateurs du Cadre de résultats sont nouveaux et ne disposent pas encore de méthodologies détaillées ou de données de référence. Ces méthodologies seront élaborées et testées au cours de la mise en œuvre de la Stratégie, et les progrès réalisés seront examinés lors des mises à jour annuelles du Conseil d'administration.



Figure 1 Cadre de suivi des résultats de la Stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre 2024-2030

1. Contexte du bénéficiaire. Situation dans les pays bénéficiaires.		
Indicateur	Source	Fiche de performance institutionnelle du Groupe de la Banque mondiale
1.1 Pourcentage d'enfants de moins de cinq ans souffrant d'un retard de croissance (par sexe)	Estimations conjointes de l'UNICEF, de l'OMS et de la Banque mondiale sur la malnutrition infantile	Oui
1.2 Pourcentage d'enfants ne sachant pas lire à l'âge de la fin de l'école primaire (par sexe)	Rapport sur la pauvreté des apprentissages, publication conjointe de la Banque mondiale, de l'UNICEF, du FCDO, de l'USAID, de la BMGF, en partenariat avec l'UNESCO	Oui
1.3 Part de l'emploi salarié dans la population en âge de travailler (par sexe)	WDI, ILOSTAT	Oui
1.4 Pourcentage de jeunes déscolarisés et sans emploi ni formation (par sexe)	WDI, ILOSTAT	Oui
1.5 Nombre de personnes utilisant un compte financier (par sexe)	Base de données Global Findex de la Banque mondiale, Gallup World Poll	Oui
1.6 Pourcentage de la population n'utilisant pas Internet (par sexe)	UIT	Oui
1.7 Nombre de pays ayant adopté des changements juridiques pour faire progresser l'égalité des genres	Indice les Femmes, l'Entreprise et le Droit, rapport EQOSOGI (approche pilotée par les pays)	Non

Notes : Le Portail des données sur le genre présente des données et des tendances supplémentaires sur le genre, y compris sur les objectifs de la Stratégie, notamment les violences basées sur le genre, le capital humain, les possibilités économiques et le leadership féminin. Les *Country Gender Landscape Briefs*, des notes de synthèse sur le paysage du genre dans les pays donnent un aperçu de la situation dans chaque pays. Pour les indicateurs 1.1 à 1.6, le point de données disponible le plus récent sera indiqué. L'indicateur 1.7 fera l'objet d'un rapport annuel.

2. Résultats du Groupe de la Banque mondiale. Résultats intermédiaires de l'appui du Groupe de la Banque mondiale.			
Indicateur	Suivi	Fréquence	Source
2.1 Des millions de personnes bénéficiant d'une plus grande égalité des genres, notamment : a) des actions pour progresser vers l'élimination de toutes les formes de violences basées sur le genre b) des actions visant à améliorer la santé sexuelle et reproductive c) des actions qui augmentent et favorisent les possibilités économiques d) des actions visant à promouvoir la participation des femmes à la prise de décision	Fait état des résultats obtenus et des résultats escomptés	Annuelle	Fiche de performance institutionnelle du Groupe de la Banque mondiale
2.2 Indicateurs de la Fiche de performance institutionnelle du Groupe de la Banque mondiale, ventilés par sexe	Fait état des résultats obtenus et des résultats escomptés	Annuelle	Fiche de performance institutionnelle du Groupe de la Banque mondiale

Notes : Les indicateurs de la Fiche de performance institutionnelle du Groupe de la Banque mondiale rendront compte du stock de résultats obtenus (résultats obtenus dans le portefeuille d'opérations actives au cours d'un exercice donné) et des résultats escomptés (agrégation des résultats attendus sur l'horizon de résultats de chaque projet). L'indicateur 2.1 reflète un changement dans la manière dont le label ou le drapeau du genre est mesuré pour saisir le nombre de bénéficiaires. L'indicateur 2.2 comprend des indicateurs de la Fiche de performance institutionnelle du Groupe de la Banque mondiale ventilés par sexe.



3. Appui du Groupe de la Banque mondiale. Principaux résultats et actions internes visant à catalyser l'impact du Groupe de la Banque mondiale.

Indicateur	Suivi	Fréquence	Source
3.1 Part des CPF comprenant un objectif de suivi des résultats en matière d'égalité des genres	Suivi	Annuelle	Groupe de la Banque mondiale
3.2 Part des opérations du Groupe de la Banque mondiale qui démontrent une chaîne de résultats en traitant les contraintes liées au genre avec des actions spécifiques faisant l'objet d'un suivi dans le cadre de suivi des résultats (label/drapeau), ventilées par résultat	Suivi	Annuelle	Groupe de la Banque mondiale
a) Part des opérations de la Banque mondiale mettant l'accent sur l'égalité des genres		Annuelle	Banque mondiale
b) Part des opérations de la Banque mondiale qui soutiennent les réformes institutionnelles et politiques visant à promouvoir l'égalité des genres		Annuelle	Banque mondiale
3.3 Part des opérations de la Banque mondiale bénéficiant du label du genre qui atteignent des résultats en matière d'égalité des genres à l'achèvement du projet, tels que documentés dans les rapports d'achèvement	Suivi	Annuelle, période glissante de 3 ans	ICR
3.4 Nombre de projets d'IFC utilisant des financements mixtes pour promouvoir l'égalité des genres	Suivi	Annuelle	CBF/IFC

Notes : L'indicateur 3.2 mesure la part des opérations du Groupe de la Banque mondiale qui reçoivent le label du genre (à la Banque mondiale) ou le drapeau du genre (à IFC et à la MIGA) au cours de l'exercice en cours. Il s'agit du pourcentage d'opérations qui utilisent l'analyse des questions de genre pour proposer des actions spécifiques visant à faire progresser l'égalité des genres et qui incluent des indicateurs dans le cadre de suivi des résultats afin de suivre les progrès accomplis. L'indicateur 3.2 ventilera les résultats en fonction des six résultats de la Stratégie. L'indicateur 3.2a comprend les opérations qui incluent un objectif spécifique de promotion de l'égalité des genres dans l'objectif de développement du projet ou l'objectif de développement du programme.

UNICEF = Fonds des Nations Unies pour l'enfance ; OMS = Organisation mondiale de la Santé ; FCDO = ministère britannique des Affaires étrangères, du Commonwealth et du Développement ; USAID = Agence américaine pour le développement international ; BMGF = Fondation Bill et Melinda Gates ; UNESCO = Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture ; WDI = Indicateurs du développement dans le monde ; ILOSTAT = Département des statistiques de l'Organisation internationale du Travail ; UIT = Union internationale des télécommunications ; EQOSOGI = Égalité des chances pour les minorités sexuelles et de genre ; CPF = Cadre de partenariat-pays ; ICR = Rapport de fin d'exécution et de résultats ; CBF = Département de financement mixte d'IFC.



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Ahmed, Tanima, Amanda Devercelli, Elena Glinskaya, Rudaba Nasir, and Laura Rawlings. 2023. "Addressing Care to Accelerate Equality." World Bank Gender Thematic Policy Notes Series, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/40184>.

Altunbas, Yener, Leonardo Gambacorta, Alessio Reghezza, and Giulio Velliscig. 2021. "Does Gender Diversity in the Workplace Mitigate Climate Change?" BIS Working Papers 977, Bank for International Settlements, Basel, Switzerland.

Al Tuwaijri, Sameera, Amparo Elena Gordillo-Tobar, Charlotte Pram Nielsen, Priyadarshini Rakh, and Seemeen Saadat. 2024. "Prioritizing Gender in Universal Health Coverage at the World Bank." World Bank Thematic Notes Series, World Bank, Washington, DC.

Anukriti, S.; Dinarte Diaz, Lelys Ileana; Elefante, Marina; Montoya Aguirre, Maria; Sakhonchik, Alena. Filling the Gaps: Childcare Laws for Women's Economic Empowerment (English). Policy Research working paper; no. WPS 10492. Washington, D.C.: World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/099018006212310610/IDU0c29425380315704ea90bf020573349106bf8>.

Aranda Jan, Clara, and Qursum Qasim. 2023. "Increasing Access to Technology for Inclusion." Issues and Practice Note Series, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39495>.

Badgett, L. 2020. *The Economic Case for LGBT Equality: Why Fair and Equal Treatment Benefits Us All*. Boston, MA: Beacon Press.

Bastagli, Francesca, Jessica Hagen-Zanker, Luke Harman, Valentina Barca, Georgina Sturge, and Tanja Schmidt. 2016. *Cash Transfers: What Does the Evidence Say? A Rigorous Review of Programme Impact and of the Role of Design and Implementation Features*. London: Overseas Development Institute. <https://cdn.odi.org/media/documents/11316.pdf>.

Beaman, Lori, Esther Duflo, Rohini Pande, and Petia Topalova. 2012. "Female Leadership Raises Aspirations and Educational Attainment for Girls: A Policy Experiment in India." *Science* (6068): 582–586. <https://doi.org/10.1126/science.1212382>.

BNEF. 2020. *Gender Diversity and Climate Innovation*. Bloomberg NEF and Sasakawa Peace Foundation. https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/BNEF-Sasakawa-Peace-Foundation-Gender-Diversity-and-Climate-Innovation_12012020_FINAL.pdf.

Bonfert, Anna Tabitha; Bunker, Sarah; Tojeiro, Carol Marina; Hovhannisyan, Shoghik. 2023. *Leveraging Gender Data to Accelerate Gender Equality*. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/39991>.

Braunmiller, Julia Constanze; Dry, Marie. 2022. *The Importance of Designing Gender and Disability Inclusive Laws: A Survey of Legislation in 190 Economies*. Global Indicators Briefs; No. 11. World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/38089>.

Brixi, Hana, Ellen Lust, and Michael Woolcock. 2015. *Trust, Voice, and Incentives: Learning from Local Success Stories in Service Delivery in the Middle East and North Africa*. Washington, DC: World Bank.



- Bursztyn, Leonardo, Alexander Cappelen, Bertil Tungodden, Alessandra Voena, and David Yanagizawa-Drott. 2023. "How Are Gender Norms Perceived?" Working Paper. <https://www.leonardobursztyn.com/HowAreGenderNormsPerceived.pdf>.
- Casey, Erin, Juliana Carlson, Sierra Two Bulls, and Aurora Yager. 2018. "Gender Transformative Approaches to Engaging Men in Gender-based Violence Prevention: A Review and Conceptual Model." *Trauma, Violence, and Abuse* 19 (2): 231–246.
- Case, Anne, and Angus Deaton. 2020. *Deaths of Despair and the Future of Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvpr7rb2>.
- Cortez, Clifton, Trishna Rana, Rusaba Nasir, and John Ioannis Arzinos. 2023. "Sexual Orientation and Gender Identity Inclusion and Gender Equality." Gender Thematic Policy Notes, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/40384>.
- Deininger, Franziska, Andrea Woodhouse, Anne Kuriakose, Ana Gren, and Sundas Liaqat. 2023. "Placing Gender Equality at the Center of Climate Action." World Bank Gender Thematic Policy Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39436>.
- Duflo, Esther. 2003. "Grandmothers and Granddaughters: Old-Age Pensions and Intra-household Allocation in South Africa." *The World Bank Economic Review* 17 (1): 1–25. <https://doi.org/10.1093/wber/lhg013>.
- Deloitte Singapore. 2023. *Women in the Boardroom: A Global Perspective*. [Deloitte](https://www.deloitte.com).
- EBRD (European Bank for Reconstruction and Development), CDC, and IFC (International Finance Corporation). 2020. *Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector*. EBRD, CDC, and IFC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f1645167-7eff-439b-922b-7656c75320ab/GPN_AddressinGBVH_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=orHDkxv.
- Elefante, Marina; Hasan, Tazeen; Hyland, Marie; Mazoni Silva Martins, Natalia; Trumbic, Tea. 2023. World Bank Gender Thematic Policy Note, World Bank, Washington, DC. *Accelerating Gender Equality Through Reforming Legal Frameworks*. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/39875>.
- Equimundo. 2022. *The International Men and Gender Equality Survey: A Status Report on Men, Women, and Gender Equality in 15 Headlines*. Equimundo. <https://www.menandgenderequalitysurvey.org/global-headlines-report/>.
- Erman, Alvina, Sophie Anne De Vries Robbé, Stephan Fabian Thies, Kayenat Kabir, and Mirai Maruo. 2021. *Gender Dimensions of Disaster Risk and Resilience*. Washington, DC: World Bank. <https://wrds.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Gender-Dimensions-of-Disaster-Risk-and-Resilience-Existing-Evidence.pdf>.
- FAO (Food and Agriculture Organization). 2023. *The Status of Women in Agrifood Systems – Overview*. Rome. <https://doi.org/10.4060/cc5060en>.
- Flor, L. S., J. Friedman, C. N. Spencer, J. Cagney, A. Arrieta, M. E. Herbert, C. Stein, E. C. Mullany, J. Hon, V. Patwardhan, R. M. Barber, J. K. Collins, S. I. Hay, S. S. Lim, R. Lozano, A. H. Mokdad, C. J. L. Murray, R. C. Reiner, R. J. D. Sorensen, A. Haakenstad, D. M. Pigott, and E. Gakidou. 2022. "Quantifying the Effects of the Covid-19 Pandemic on Gender Equality on Health, Social, and Economic Indicators: A Comprehensive Review of Data from March 2020, to September 2021." *The Lancet* 399 (10344): 2381–2397. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)00008-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)00008-3).



Fruttero, Anna; Halim, Daniel; Broccolini, Chiara; Coelho, Bernardo; Gninafon, Horace; Muller, Noel. *Gendered Impacts of Climate Change: Evidence from Weather Shocks* (English). Policy Research Working Paper no. 10442 Washington, D.C.: World Bank Group. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-10442>.

Gambacorta, L., L. Pancotto, A. Reghezza, and M. Spaggiari. 2022. "Gender Diversity in Bank Boardrooms and Green Lending: Evidence from Euro Area Credit Register Data." ECB Working Paper 2022/2741, European Central Bank, Frankfurt am Main, Germany. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4244413>.

Gender Data Portal. n.d. "Labor Force Participation Rate (Percent of Population)." World Bank Gender Data Portal. Accessed January 10, 2023. <https://genderdata.worldbank.org/indicators/sl-tlf-acti-zs/>.

Goldstein, M., P. Gonzalez, S. Papineni, and J. Wimpey. 2022. "Childcare, Covid-19 and Female Firm Exit: Impact of Covid-19 School Closure Policies on Global Gender Gaps in Business Outcomes." Policy Research Working Paper 10012, World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/1b92ddd8-d8fe-5b8a-821c-432972bfa5a2/content>.

Halim, Daniel, Michael O'Sullivan, and Abhilasha Sahay. 2023. "Increasing Female Labor Force Participation." World Bank Gender Thematic Policy Notes Series, Evidence and Practice Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39435>.

Halim, Daniel, Diego Ubfal, and Rigzom Wangchuk. 2023a. "Policy Lessons on Supporting Women Entrepreneurs." Gender Innovation Lab Federation Evidence Series 3, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39427>.

Halim, Daniel, Diego Ubfal, and Rigzom Wangchuk. 2023b. "Policy Lessons on Reducing Gender-Based Violence." Gender Innovation Lab Federation Evidence Series 1, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39425>.

Halim, Daniel, Diego Ubfal, and Rigzom Wangchuk. 2023c. "Policy Lessons on Social Protection." Gender Innovation Lab Federation Evidence Series 8, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39433>.

Halim, Daniel, Diego Ubfal, and Rigzom Wangchuk. 2023d. "Policy Lessons on Agriculture." Gender Innovation Lab Federation Evidence Series 5, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39430>.

Halim, Daniel, Diego Ubfal, and Rigzom Wangchuk. 2023e. "Policy Lessons on Women's Land Titling." Gender Innovation Lab Federation Evidence Series 6, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39431>.

Heinemann, Alessandra, Lindsay Mossman, Afrah Al-Ahmadi and Laura Rawlings. 2024. "Accelerating Gender Equality through Social Protection". World Bank, Washington, DC.

Horowitz, J. M., and J. Fetterolf. 2020. "Worldwide Optimism About Future of Gender Equality, Even as Many See Advantages for Men." Pew Research Center, April 30. <https://www.pewresearch.org/global/2020/04/30/worldwide-optimism-about-future-of-gender-equality-even-as-many-see-advantages-for-men/>.

IFC (International Finance Corporation). 2017. *Investing in Women: New Evidence for the Business Case*. Washington, DC: World Bank. <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/ac8fca18-6586-48cc-bfba-832b41d6af68/IFC+Invest+in+Women+October+2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IYLVAcA>.



- IFC (International Finance Corporation). 2019. *Moving Toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital*. Washington, DC: IFC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/gender-balance-in-emerging-markets.
- IFC (International Finance Corporation). 2020. *Venture Capital and the Gender Financing Gap: The Role of Accelerators*. Washington, DC: IFC. <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2020/vc-gender-financing>.
- IFC (International Finance Corporation). 2022. *Women and Online Learning in Emerging Markets*. Washington, DC: IFC. <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2022/women-and-online-learning-in-emerging-markets>.
- IFC (International Finance Corporation). 2023a. *IFC Banking on Women, Business Case Update #5: Lower NPLs for Women-Owned SMEs*. Washington, DC: World Bank. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/8233ad37-7de8-4168-90d9-e993eb954770/NPL_Business_Case_Update_5_Final.pdf?MOD=AJPERES&CVID=opYv1DD.
- IFC (International Finance Corporation). 2023b. *A Retrospective of IFC's Implementation of the World Bank Group Gender Strategy*. World Bank Group, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/40342> License: CC BY-NC-ND 3.0 IGO
- Iglesias, C. 2020. "The Gender Gap in Internet Access: Using a Women-centred Method." World Wide Web Foundation, March 10. <https://webfoundation.org/2020/03/the-gender-gap-in-internet-access-using-a-women-centred-method/>.
- ILO (International Labour Organization). 2015. "Gender Equality and Green Jobs." Policy Brief, ILO, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_360572.pdf.
- ILO (International Labour Organization). 2018. "Care work and care jobs for the future of decent work". International Labour Office – Geneva: ILO, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf
- IMF (International Monetary Fund). 2022. "IMF Strategy Toward Mainstreaming Gender." Policy Paper 2022/037, IMF, Washington, DC. <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2022/07/28/IMF-Strategy-Toward-Mainstreaming-Gender-521344>.
- IRC (International Rescue Committee). 2023. *The New Geography of Extreme Poverty: How the World Bank Can Deliver for Communities Impacted by Conflict*. <https://www.rescue.org/report/new-geography-extreme-poverty-how-world-bank-can-deliver-communities-impacted-conflict>.
- Jayachandran, S. 2021. "Social Norms as a Barrier to Women's Employment in Developing Countries." *IMF Economic Review* 69 (3): 576–595. <https://doi.org/10.1057/s41308-021-00140-w>.
- Kandpal, Eeshani, Brian Webster, and Charles Kenny. 2023. *Missing Figures: Women's Underrepresentation in IFI Leadership*. CGD Working Paper 669. Washington, DC: Center for Global Development. <https://www.cgdev.org/sites/default/files/Hidden-Figures-Women-in-IFIs.pdf>.
- King, Lawrence, Gábor Scheiring, and Elias Nosrati. 2022. "Deaths of Despair in Comparative Perspective." *Annual Review of Sociology* 48 (1): 299–317. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-030320-031757>.



Klapper, Leora, Dorothe Singer, and Saniya Ansar. 2022. "Women and Financial Inclusion." In *The Global Findex Database 2021*. Washington, DC: World Bank.

<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/0254f85d1cceceb6e72362a71eb600e4-0430062023/original/Findex2021-GenderBrief-030823.pdf>.

Lee, J. E. 2021. "Marriage and Misallocation: Evidence from 70 Years of U.S. History." Department of Economics, London School of Economics. https://jayeuijungle.github.io/website/jay_paper.pdf.

Lo Bue, M. C., T. T. N. Le, M. Santos Silva, and K. Sen. 2022. "Gender and Vulnerable Employment in the Developing World: Evidence from Global Microdata." *World Development* 159: 106010. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106010>.

Maruo, Mirai, Diana Arango, Ariana Grossi, and Manuel Contreras Urbina. 2023. "Addressing Gender-Based Violence to Accelerate Gender Equality." Gender Thematic Policy Notes Series: Issues and Practice Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/40469>.

Muñoz Boudet, Ana María, Tasmia Rahman, Nour Nasr, and Abigail Dalton. 2023. "Addressing Social and Gender Norms to Promote Gender Equality." World Bank Group Gender Thematic Policy Notes Series: Evidence and Practice Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39992>.

Murad Khan, Myra, Raja Bentaouet Kattan, and Shobhana Sosale. 2023. "Examining Trends and Policies in Girls' Education and Beyond." World Bank Gender Thematic Notes Series, World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/40595>.

Narayan, D. 2023. *Gender Equality and Collective Well-being: The Power of Changing Mindsets*. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/40017>.

Pande, R. 2020. "Can Democracy Work for the Poor?" *Science* 369 (6508): 1188–1192.

Pennings, S. M. 2022. "A Gender Employment Gap Index (GEGI): A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands." Policy Research Working Paper 9942, World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/37062>.

Pimkina, S., and L. de La Flor. 2020. "Promoting Female Labor Force Participation." Jobs Working Paper 56, World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34953>.

Sahay, Abhilasha. 2023. "Closing Gender Gaps in Earnings." World Bank Gender Thematic Policy Notes Series, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39596>.

Salazar, Loty, and Ann Moline. 2023. "Increasing Women's Representation in Business Leadership." World Bank Group Gender Thematic Policy Notes Series: Evidence and Practice Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39870>.

Schady, Norbert, Alaka Holla, Shwetlena Sabarwal, Joana Silva, and Andres Yi Chang. 2023. *Collapse and Recovery: How the COVID-19 Pandemic Eroded Human Capital and What to Do about It*. Washington, DC: World Bank. <https://doi.10.1596/978-1-4648-1901-8>.

Stanley, Victoria, and Jennifer Lisher. 2023. "Why Land and Property Rights Matter for Gender Equality." World Bank Group Gender Thematic Policy Notes Series: Evidence and Practice Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39990>.



- The Economist. 2023. "The Economist's Glass-ceiling Index." *The Economist*, March 6. <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index>.
- Tommasi, D. 2019. "Control of Resources, Bargaining Power and the Demand of Food: Evidence from PROGRESA." *Journal of Economic Behavior & Organization* 161: 265–286. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.04.008>.
- Ubfal, Diego. 2023. *What Works in Supporting Women-led Businesses?* Washington, DC: World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/38564>.
- UNDP (United Nations Development Programme). 2020. *2020 Gender Social Norms Index (GSNI)*. New York: UNDP. <https://hdr.undp.org/content/2020-gender-social-norms-index-gsni>.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2022. *Leave No Child Behind: Global Report on Boys' Disengagement from Education*. Paris: UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381105>.
- United Nations. 2018. *UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment*. New York: UN Women.
- UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women). 2021. *Measuring the Shadow Pandemic: Violence against Women during Covid-19*. New York: UN Women. <https://data.unwomen.org/publications/vaw-rga>.
- WHO (World Health Organization). 2021. "Devastatingly Pervasive: 1 in 3 Women Globally Experience Violence." Press release, March 9. <https://www.who.int/news/item/09-03-2021-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence>.
- World Bank. 2012. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/4391>.
- World Bank. 2017a. *Gender Strategy FY16-23: Gender Equality, Poverty Reduction and Inclusive Growth*. Washington, DC: World Bank. Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/820851467992505410/World-Bank-Group-gender-strategy-FY16-23-gender-equality-poverty-reduction-and-inclusive-growth>.
- World Bank. 2017b. *World Development Report 2017: Governance and the Law*. Washington, DC: World Bank. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2017>.
- World Bank. 2020a. *World Bank Group Strategy for Fragility, Conflict, and Violence 2020–2025*. Washington, DC: World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/844591582815510521/World-Bank-Group-Strategy-for-Fragility-Conflict-and-Violence-2020-2025>.
- World Bank. 2020b. *Demographic Transition: Lessons from Bangladesh's Success Story*. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33672>.
- World Bank. 2021a. *2021 Development Policy Financing (DPF) Retrospective: Facing Crisis, Fostering Recovery*. Washington, DC: World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099623509132210285/pdf/IDU0249804670b2fc0466f083850d1aad1818915.pdf>.



World Bank. 2021b. *World Bank Group Gender Strategy Mid-Term Review: An Assessment by the Independent Evaluation Group*. Washington, DC: World Bank. <https://ieg.worldbankgroup.org/evaluations/gender-strategy-mid-term-review>.

World Bank. 2022b. *Breaking Barriers: Female Entrepreneurs Who Cross Over to Male-Dominated Sectors*. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36940>.

World Bank. 2023a. *Addressing Gender Inequalities in Countries Affected by Fragility, Conflict, and Violence: An Evaluation of the World Bank Group's Support*. Independent Evaluation Group. Washington, DC: World Bank. <https://ieg.worldbankgroup.org/sites/default/files/Data/Evaluation/files/gender-in-FCV.pdf>.

World Bank. 2023b. *World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies*. Washington, DC: World Bank. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2023>.

World Bank. 2023c. *Gender Equality in Development: A Ten-Year Retrospective*. Washington, DC: World Bank. <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/39939>.

World Bank. 2024. *Women, Business and the Law 2024*. Washington, DC: World Bank.



GRUPE DE LA BANQUE MONDIALE



ACCÉLÉRER
L'ÉGALITÉ

