

Rendez-le possible: Bulletin d'informations sur l'Équité de Genre et la Diversité



Numéro 2, Volume 4

Juin 2012

Bienvenue...

À la dernière édition du Bulletin d'Informations de CARE USA sur l'Équité entre les Genres et la Diversité ! Le bulletin d'informations comprend des réflexions sur la conduite de l'analyse du genre au sein des programmes, des activités techniques se focalisant sur l'Équité entre les Genres et la Diversité (EGD) et sur la Violence Basée sur le Genre (VBG). Le prochain numéro se focalisera sur l'implication des hommes et des garçons. Pour y inclure vos idées et des mises à jour à ce sujet, veuillez les faire parvenir à Doris Bartel, Sr. Dir. Gender and Empowerment, Division Program Partnerships Learning and Advocacy (PPLA), à l'adresse email dbartel@care.org ou à Allison Burden, Sr. Advisor GED au sein de la Division « Global Support Services » à l'adresse email aburden@care.org

Les Premiers Pas vers: L'EGD de CARE West Bank Gaza par Rasha Natour

Comme le dit un proverbe arabe, « un voyage de mille kilomètres commence par un premier pas ». En 2011, CARE West Bank Gaza a lancé ses premiers changements en réévaluant son rôle en tant qu'ONG Internationale dans les territoires Palestiniens occupés. Ces changements comprenaient une analyse de la pauvreté et de l'injustice, des aides existantes, ainsi que de la qualité et de la pertinence des programmes de CARE. Les résultats ont permis de créer une vision sur 10 ans comportant deux domaines programmatiques : l'autonomisation économique et l'Équité entre les Genres et le respect des Droits.

Notre analyse a identifié l'inégalité de genre comme étant une cause sous-jacente de la pauvreté et de l'injustice qui constitue un domaine à améliorer au sein du bureau pays. Comme l'avait fait remarquer notre Conseillère en Qualité de Programmes, Sarah Ralston, « il n'est pas étonnant que nos constats faits à l'extérieur se reflètent en interne. Il nous paraissait important de procéder à un examen interne concernant nos relations avec nos partenaires, nos bénéficiaires, ainsi que la société civile. » CARE West Bank Gaza s'est rendu compte que modérer le changement que nous voulons voir en Palestine dans notre propre bureau est une nécessité qui constitue un facteur stimulateur crucial.

Pour nous aider à approfondir les dynamiques du genre et des relations de pouvoir ainsi que lancer un premier mouvement pour comprendre le changement qui doit s'opérer, nous avons invité Allison Burden et Walter Fordham en 2012 pour mener une analyse de nos lacunes en matière d'EGD. L'évaluation a consisté en une analyse des principaux documents, des résultats obtenus lors d'une enquête menée par un partenaire, ainsi que les résultats d'une enquête de situation sur l'EGD menée auprès du personnel. Les constats initiaux étaient alors explorés plus en profondeur à travers une série d'entretiens individuels et des groupes de discussions avec les membres du staff de CARE West Bank Gaza. La visite a permis également la tenue de deux ateliers auxquels ont participé tout le personnel de CARE et plusieurs partenaires. Le but était d'atteindre un même niveau de compréhension de l'EGD afin de mieux appréhender les diverses perspectives et opinions sur ce sujet et d'élargir notre propre vision à l'horizon 2020.

L'analyse des lacunes nous a aidés à identifier les lacunes en matière d'EGD au sein de CARE, et à mettre en exergue des dissensions entre le personnel technique des Programmes et celui d'appui aux Programmes ; entre les bureaux principaux et les sous-bureaux, et entre le personnel masculin et le personnel féminin. Les résultats de l'enquête ont révélé que le Genre et la Diversité constituait des domaines clés à améliorer. En effet, seul 14% des femmes étaient entièrement d'accord avec l'idée qu'à CARE, les femmes ont les mêmes opportunités que les hommes, alors que 61% des hommes étaient de cet opinion. Par ailleurs, 64% des femmes contre seulement 4% des hommes n'étaient pas d'accord avec le fait qu'elles se sentaient émotionnellement attachées à CARE. Toutefois, l'enquête a aussi révélé un profond engagement à la mission de CARE et une forte capacité en matière d'EGD grâce à un personnel hautement compétent et désireux de faire la différence.

La formation était essentielle car elle a permis à tout le personnel de comprendre les dynamiques étendues du pouvoir qui interviennent et de partager des expériences ainsi que différentes perspectives. Il est ressorti que des termes tels que « power-up » et « power-down » sont régulièrement utilisés lors des échanges entre les membres du staff.

Suite à la visite, un groupe de travail a été constitué pour continuer cet exercice. Presque la moitié du personnel s'est portée volontaire pour rejoindre ce groupe de travail venant de différentes locations géographiques, différentes équipes et différents niveaux de management. L'équipe dirigeante a montré son soutien en allouant un budget pour appuyer les plans de travail. Ce geste important a prouvé un engagement organisationnel indéniable. Comme l'a mentionné Fida Shafi, Coordinatrice Genre à CARE West Bank Gaza lors de l'atelier, « l'unité et la tolérance de la diversité pourraient être les deux choses le plus difficiles à accepter pour les palestiniens et cela se fait ressentir à CARE également. La formation EGD constituait une occasion pour le changement et nous voulons tous que cela porte ses fruits.

Dans ce numéro :

EXPÉRIENCE EN MATIÈRE DE FORMATION SUR L' EGD	1
COMPRENDRE LE GENRE ET LES RELATIONS DE POUVOIR CHEZ DES GROUPES ETHNIQUES ISOLÉS AU LAOS	2
ANALYSE DES LACUNES EN MATIÈRE DE GENRE AU SEIN DES EPARGNES ET CRÉDITS VILLAGEOIS DE CARE RWANDA	2
PROGRAMMES SUR LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE (VBG) – SUCCES, DÉFIS ET LEÇONS APPRISSES AU SRI LANKA	3
NOUS SOMMES LE VENT ET LES CLOCHES...	3
UTILISATION DU CADRE DE BONNES PRATIQUES DANS L'ANALYSE DE GENRE EN TANZANIE	4
EVÈNEMENTS DE CARE PAKISTAN POUR COMMÉMORER LES 16 JOURS D'ACTIVISME	4



L'Equipe de CARE West Bank Gaza à la fin de la formation sur l'EGD

Rendez-le possible

Comprendre le genre et les relations de pouvoir au sein des groupes ethniques reculés au Laos

par Suzie Albone

Une analyse du genre et des relations de pouvoir menée dans un des groupes cibles de CARE Laos – groupes ethniques isolés (GEI) – s’est achevée en 2011. L’analyse a porté sur l’exclusion sociale basée sur le genre et a analysé d’autres éléments de la conception du projet à travers la perspective du genre. CARE Laos a utilisé le Cadre de Bonnes Pratiques concernant l’Analyse de Genre (tiré du toolkit de CARE sur le Genre disponible [ici](#)).

Sept documents ressources ont été examinés et choisis selon un certain nombre de critères. Chacune de ces sources a été examinée et intégrée dans une matrice qui combinait les trois éléments essentiels du Cadre d’Autonomisation des Femmes que CARE a mis au point, à savoir la Capacité d’Agir, la Structure, et les Relations par rapport à sept domaines principaux d’investigation dans la vie des hommes et des femmes.

Les résultats de l’analyse présentent une image des communautés GEI où le concept social du genre constitue **l’aspect le plus déterminant de la vie d’une personne**. Il influe sur tout ce que les gens font, la façon dont ils pensent, leurs aspirations ainsi que leur santé, leur richesse et leur bonheur. Il est évident que les femmes font face à plusieurs niveaux de discrimination tout au long de leurs vies.

Les communautés ethniques isolées se trouvent actuellement dans un état de perpétuel changement à cause de rapides transformations économiques et sociales qui s’opèrent actuellement au Laos. Il a été prouvé que le plus lourd fardeau provenant des changements est porté par les femmes. Leurs moyens de subsistance, leur sécurité alimentaire, ainsi que leur santé sont affectés sans que cela ne soit accompagné d’une augmentation conséquente en termes de pouvoir et de statut. Le manque de participation des femmes dans la sphère publique consolide l’influence masculine et constitue une contrainte majeure empêchant les femmes de bénéficier du développement économique. Ainsi, les partenaires du développement doivent trouver des moyens pour s’assurer que des progrès sont réalisés en matière d’équité de genre au sein des communautés ethniques isolées.

L’analyse des causes sous-jacentes de la pauvreté menée dans le Programme des Groupes Ethniques Isolés a identifié le manque de droit à la parole comme le domaine nécessitant le plus grand changement. Du travail sera nécessaire pour mettre en place ces changements notamment au niveau structurel et relationnel. Cela exigera aussi une attention focalisée sur les réseaux sociaux des femmes et sur les ressources qui permettront de changer ce statu quo.

La violence contre les femmes et le manque de contrôle de leurs propres corps ont également émergé comme des problèmes importants. Améliorer la capacité des femmes à revendiquer leurs droits constitue un besoin urgent et exigera des efforts sur le long terme pour créer d’importants changements durables pour les femmes les plus marginalisées.

Cette analyse a mis en évidence la pertinence des Capacités d’Agir, des Structures et des Relations qui peuvent guider les activités programmatiques à chaque niveau. Ces dimensions fournissent une série de points d’entrée qui peuvent être mesurés, et peuvent guider vers le changement dans nos programmes. Le chercheur a reconnu qu’utiliser le Cadre des Bonnes Pratiques pour analyser les trois dimensions de la vie des femmes constitue un exercice quelque peu artificiel dans la mesure où cela semble trop simplifier des problèmes complexes interconnectés. Il semble néanmoins que le fait de décider où ces données s’intègrent le mieux nous permet d’évoluer d’une phase de description à une phase d’analyse. Cette transition permet une meilleure programmation et une meilleure anticipation des percées innovatrices sur le chemin du changement.

Analyse des Lacunes en Matière de Genre dans les ECV de CARE

Rwanda par Glycerie Niyibizi

Le personnel du programme d’Épargne et Crédit Villageois (ECV) de CARE Rwanda n’est pas à l’aise avec l’idée de mener une analyse des lacunes en matière de genre (ALG) dans les programmes ECV.

Nous pensons ne pas avoir les ressources nécessaires pour mener à bien une analyse des lacunes en matière de genre. Nous avons aussi défendu le point de vue selon lequel l’ALG est une méthodologie que l’on peut mettre en œuvre de la même manière en faveur des hommes ou des femmes ; et qu’elle ne nuit en rien les relations entre les genres. Ce malaise nous a empêchés de mener une ALG qui aurait pu nous fournir des informations extrêmement utiles.

Aujourd’hui, notre point de vue a changé. Après avoir mené une ALG dans notre projet « Accès Durable aux Services Financiers pour l’Investissement » qui comprenait une formation des équipes sur les dynamiques et les normes du genre, nous nous sommes rendus compte que cette analyse ne nécessitait pas une expertise spécifique. Seuls la curiosité, le désir d’apprendre et de comprendre les milieux dans lesquels nous menons des projets ECV est nécessaire. Cet exercice a été très enrichissant pour moi. Il m’a permis de découvrir les expériences vécues aussi bien par les hommes que les femmes au sein des ECV. Selon moi, cette méthodologie était une solution magique aux défis d’autonomisation des femmes. Aujourd’hui, je crois qu’au Rwanda, les barrières et les croyances sociales qui empêchent les femmes d’avoir confiance en elles-mêmes dans la prise de décisions ou le contrôle des ressources constituent des raisons pour lesquelles, comparées aux hommes, elles ne bénéficient pas pleinement des activités ECV. En réalité, ce sont les hommes qui souvent « dirigent » les ECV même lorsqu’ils ne sont pas membres des groupes. Cependant, les ECV donnent l’occasion aux femmes de sortir de leurs domiciles et de partager avec les autres femmes. Leurs maris apprécient la façon dont les revenus des femmes contribuent aux dépenses du ménage.

Nous avons conclu que la méthodologie ECV ne constitue pas une solution magique au problème de l’autonomisation des femmes. La méthode a besoin d’être adaptée en fonction des cibles (hommes, femmes et/ou jeunes) et aussi en fonction du contexte. L’engagement des hommes et des couples, ainsi qu’une sensibilisation au genre en matière de ciblage, de planification et de gestion des activités économiques constituent des éléments clés pour le succès d’un projet. D’autres composantes de notre approche ECV pouvant contribuer à l’autonomisation des femmes sont l’éducation financière, la formation sur le genre, ainsi que des interventions spécifiques à la Violence Basée sur le Genre et la Planification Familiale.

Pour lire un rapport rédigé sur les méthodes et les résultats de l’Analyse des Lacunes en matière de Genre, veuillez consulter <http://gender.care2share.wikispaces.net/Gender+Analysis+at+CARE> ou écrivez à glycerien.rw@co.care.org

Numéro 2, Volume 4

Programmes Contre la Violence Basée sur le Genre (VBG) – Succès, Défis, et Leçons apprises au Sri Lanka *par Ashika Gunasena, sur la documentation de processus par Victor Robinson 2010*

CARE Sri Lanka a commencé à lutter contre la VBG en 2003 ; ce travail n'a pas cessé depuis. Ce travail touche un certain nombre de projets, d'approches et de bailleurs de fonds et s'étend à des projets menés en périodes de conflits armés, à la suite d'un tsunami ou en situation de reconstruction post-tsunami. Au début, l'équipe VBG du Sri Lanka fonctionnait sans connaître l'approche programme (qui n'avait pas été adoptée). Toutefois, comme le temps passait et que notre expérience et notre compréhension du contexte s'amélioraient, nous avons volontairement basé notre stratégie de changement sur une analyse sociale rigoureuse, mais sujette à des révisions et à des réajustements. Nous pensons être parvenus à changer la façon dont on perçoit et on aborde la violence basée sur le genre.

L'une des leçons pour nous a été de reconnaître la nature unique du travail à faire pour lutter contre la VBG (en comparaison avec les interventions traditionnelles en développement) et notamment pour faire face aux problèmes qui sont souvent profondément enracinés dans la culture. Nous avons vu que ce travail a souvent provoqué une sorte de « conflit de cultures » avec la structure organisationnelle existante, ainsi qu'avec ce que l'on attend d'habitude des activités de développement. Le changement dépendait principalement de la confiance et des relations interpersonnelles que l'on a avec les groupes cibles et avec les principaux acteurs du changement. Notre expérience concernant l'évolution des programmes VBG démontre la nécessité d'avoir une structure et des stratégies de mise en œuvre flexibles, ainsi que de bons systèmes de formations et de réflexion. Nous basant sur nos neuf années d'expériences de programmes VBG, nos recommandations sont :

1. Baser les activités programmatiques sur une analyse sociale solide afin de mieux comprendre les problèmes sociaux qui sont profondément enracinés. Utiliser les cycles d'apprentissage itératifs en vue d'approfondir cette analyse dans le temps.
2. Les stratégies programmatiques devraient intégrer une théorie qui décrit la façon dont le changement social s'opère (théorie de changement) ; elles devraient aussi intégrer la place qu'occupe le pouvoir dans cette théorie et devraient également comporter des approches claires pour s'attaquer aux inégalités de pouvoir.
3. Investir dans le renforcement des capacités et dans la motivation du personnel en interne concernant un programme de changement.
4. Mettre en place des périodes de démarrage plus longues que d'habitude pour acquérir une connaissance contextuelle et bâtir la confiance et des relations.
5. Permettre un certain niveau de réflexion pendant les formations et avoir un dispositif de feedback forts pour influencer la prise de décisions et la mise en œuvre en temps réel.
6. Investir dans des systèmes permettant de mesurer le changement social.

Nous Sommes le Vent et les Cloches... *par Rashmi Singh*

Nous sommes le 17 Mai, 2012 ; je suis à Bangkok depuis presque deux ans.

Aujourd'hui, je suis ici pour participer à une Formation des Formateurs sur l'Équité entre les Genres et la Diversité où j'espère apprendre comment faciliter le processus qui permet aux gens de se plonger dans les valeurs, les pratiques et les croyances concernant les relations égales sans distinction de classe, de race, de genre, de religion, de couleur, etc. Je pratique et j'apprends ces valeurs chaque jour de ma vie et je rêve qu'un jour, nous créerons un monde qui soit égal pour tous.

Je comprends que le premier jour, nous serons dans la peau des participants, et qu'au cours des trois derniers jours, nous nous exercerons les uns avec les autres dans un environnement qui sera aussi proche que possible d'un atelier réel.

Les gens peuvent changer et les gens changent les gens; nous apprenons le processus du changement; comment les individus changent et comment le changement collectif s'opère en utilisant le modèle AIKIDO - **Conscientisation, Dialogue et Action**. Il m'aide à comprendre la pertinence d'être **conscient** de moi-même et des autres, tout en explorant mes valeurs, croyances, pratiques, et identités. L'outil suivant, **le dialogue**, concerne l'échange sain et positif avec les autres en tant que **qu'écouteurs actifs, découvrant l'autre, partageant ses vérités, évitant de porter des jugements, et révélant ses doutes en toute sincérité**. Lorsque nous dialoguons, nous nous préparons ensemble pour **l'action** afin d'apporter un changement et le poursuivre jusqu'à sa mise en place.

Nous allons apprendre comment aider à conscientiser les gens, à promouvoir le dialogue et à envisager des actions au cours des prochains deux jours, en utilisant quelques outils de facilitation intéressants.

Après le déjeuner le deuxième jour, **nous participons à un jeu de rôle**; nous alternons entre participants et facilitateurs. C'est amusant, c'est si proche d'une situation réelle, et cela me donne des nœuds à l'estomac !

Au cours de l'une de nos sessions, pour lancer le débat, j'ai décidé de soutenir le fait que « les garçons sont naturellement plus actifs et agressifs que les filles ». En réalité, je ne le pense absolument pas. Je me suis entendu dire « même les garçons nouveau-nés sont plus actifs que les filles nouveau-nées à l'hôpital. J'ai un garçon qui est beaucoup plus actif que mes nièces ». Je ne pensais pas pouvoir dire de telles choses ! Il m'était difficile de garder la tête haute. Les gens avaient du mal à croire que j'étais vraiment d'accord avec ces déclarations ; et leur grande surprise se voyait sur leurs visages. Je leur ai dévoilé à la fin que je souhaitais simplement provoquer le dialogue. Ah ! Ah ! Enfant, je pensais que ces idées étaient vraies. Ô combien j'ai changé !

Le changement est véritablement possible ; nous sommes le vent et les cloches dans le changement, les déclencheurs et les créateurs de cette musique continuellement changeante.



Rashmi Singh – Directeur Exécutif de en Équité/Genre et Diversité/CARE India, entourée des participants à la session de formation des formateurs

Utilisation de l'Analyse du Cadre de Bonnes Pratiques concernant le Genre en Tanzanie

par Tiitta Tervonen

L'année passée, CARE Tanzanie a formé tout son personnel des Programmes à l'analyse et l'intégration systématique du genre dans ses projets. Cette initiative a été lancée et financée par notre initiative « Women and Girls Empowerment » (WAGE). Une formation des formateurs (FdF) a été menée en août 2011 avec l'appui de la militante et consultante Tanzanienne Gemma Akilimali, et la Conseillère de CARE Tanzanie en matière de genre, Tiitta Tervonen. Environ 20 membres de l'équipe ont été formés pour qu'ils deviennent eux-même des formateurs en analyse et intégration du genre. Après la FdF, le personnel technique de cinq bureaux de Programme (plus de 100 employés) ont été formés pendant 2 à 3 jours entre Septembre et Décembre 2011.

L'objectif était aussi de tester différentes méthodes d'analyse du genre (Harvard, Moser et CARE). Le bureau technique de Kahama a utilisé le Cadre de Bonnes Pratiques et en particulier, quatre domaines d'investigation : des hommes ont interviewé des hommes membres des ECV sur la prise de décision au niveau du ménage et le contrôle des ressources ; et les femmes ont interviewé des femmes membres des VSL sur le contrôle de son propre corps, la violence et la justice. Ce petit exercice a démontré que le Cadre de Bonnes Pratiques fonctionne bien, même s'il est nécessaire de le simplifier lorsque l'on parle aux bénéficiaires. A travers cet exercice, CARE Tanzanie a appris au cours des groupes de discussions que la plupart de femmes membres des VSL ont subi des violences physiques de la part de leurs partenaires, elles en parlaient pour la première fois. Cette information était précieuse pour CARE Tanzanie dans le cadre du renforcement de nos interventions visant la prévention de la VBG. <http://gender.care2share.wikispaces.net/Gender+Analysis+at+CARE>

Le Cadre de Bonnes Pratiques de CARE en aperçu:



Événements de CARE Pakistan pour Commémorer les 16 Jours d'Activisme: Novembre – Décembre 2011 par Hadia Nusrat

CARE Pakistan s'est préparé une fois de plus pour commémorer les 16 Jours d'Activisme avec plein de ferveur et d'enthousiasme. Les femmes des Nations Unies ont conduit les travaux avec des bailleurs bilatéraux et les organisations internationales et nationales de la société civile. D'autres groupes ayant contribué à faire du Pakistan un endroit plus sécurisant permettant aux femmes de vivre leurs vies en paix et dans la dignité étaient conviés.

Les membres du personnel de CARE au Pakistan ont participé aux divers événements organisés à travers tout le pays. Pour marquer cette occasion, CARE a initié une compétition unique en son genre : « Qui a aidé à mettre fin à la violence contre les femmes au Pakistan » ? Les membres du personnel de CARE ont nommé tout individu Pakistanais qui, selon eux, avait contribué à réduire la violence basée sur le genre.

Le premier prix a été remporté par Madame Nida Khan, qui avait écrit une pièce émouvante à propos du combat de Mme Samar Minallah pour dénoncer la coutume du Swara ; une pratique obligeant des jeunes filles à se donner en mariage en vue de régler des querelles familiales concernant des crimes tels que le meurtre. Ces filles qui ont généralement l'âge de la pré-puberté subissent des abus physiques, mentaux et souvent sexuels de la part de leurs nouvelles familles. Cela est en réalité, « une pratique de violence contre les femmes culturellement acceptée » ; elle est si profondément ancrée dans les traditions tribales qu'il est souvent difficile de lever la voix contre cette pratique. La pratique du Swara viole la loi matrimoniale islamique qui requiert le consentement de l'homme et de la femme pour se marier. Elle enfreint la constitution Pakistanaise qui interdit le mariage des filles âgées de moins de seize ans ; elle contredit également l'engagement du pays face aux conventions internationales et face au Comité pour l'Élimination de la Discrimination à l'Égard de la Femme en

matière de réduction de la violence contre les femmes.

CARE était honoré d'accueillir Mme Samar Minallah venue recevoir son prix au sein du bureau d'Islamabad. Mme Minallah a engagé les membres du personnel dans une discussion intellectuellement stimulante concernant des problèmes qui tiennent chacun à cœur. Ces échanges ont permis à chacun de se rendre compte que les problèmes importants contre lesquels nous luttons chaque jour en tant que personnel de CARE ne devraient pas nous échapper au niveau personnel.

Toujours dans l'esprit des 16 Jours d'Activisme, CARE a sponsorisé un autre événement à travers le Projet des Droits Humains financé par l'EC. Avec l'appui de quatre organisations de la société civile, CARE a animé un panel de discussions sur l'amélioration du système judiciaire pour combattre la violence contre les femmes. Ce problème est particulièrement pris au sérieux au Pakistan car au cours des dix dernières années, sept lois visant à renforcer et à protéger le statut des femmes ont été adoptées. Toutefois, le manque de bonne gouvernance, de transparence, de redevabilité, et de réactivité dans les délais à quoi s'ajoutent une magistrature et une police non formées et non sensibles aux problèmes de genre ; n'aide en rien l'application de ces lois.

A la fin de la discussion, une déclaration a été écrite et approuvée par tous ceux qui étaient présents. Une campagne massive de signature a suivi. Elle a été présentée par la suite au cours de la Commission Nationale sur le Statut des Femmes afin que cette campagne soit incluse parmi les sujets à débattre au sein du Sénat et du Parlement Pakistanais.

Le prochain numéro du bulletin d'informations sur l'Équité entre les Genres et la Diversité portera sur l'engagement des hommes et des garçons. Veuillez envoyer vos idées ou réflexions sur ce sujet au plus tard le 6 Août, 2012 à Doris Bartel à dbartel@care.org, ou à Allison Burden à aburden@care.org