



# DONNER VIE:

## EGALITE DES SEXES ET DIVERSITE

Numéro 1 volume 2: Décembre 2010

Bienvenue à la deuxième édition de la newsletter de CARE USA Egalité de Genre et Diversité! La newsletter vous propose des informations sur les initiatives régionales, nationales et globales pour promouvoir des changements positifs dans l'organisation et les programmes du groupe EGD (Egalité de Genre et Diversité). Vos contributions sont les bienvenues. Pour participer à la prochaine publication, merci d'envoyer vos idées ou mises à jour avant le 15 février 2011 à Doris Bartel, Directeur de la Unité Genre pour le Département Qualité Programmes et Impact à [dbartel@care.org](mailto:dbartel@care.org) ou à Allison Burden, Conseillère Senior pour Egalité de Genre et Diversité dans au département des Services de Soutien aux Programmes: [aburden@care.org](mailto:aburden@care.org).

### Le Groupe de Travail sur le Genre progresse

Nous avons reçu de nombreux retours à notre invitation à rejoindre le Groupe de Travail sur le Genre – qui compte aujourd'hui plus de 200 membres dans le monde entier. Nous rappelons que cette invitation est ouverte à tous les membres de l'équipe CARE. Le but est d'agir comme une plateforme mondiale de coordination et de communication sur le genre. Devenir membre n'exige pas un grand investissement en tant; en revanche, vous recevrez régulièrement des nouvelles sur le travail de CARE pour promouvoir l'égalité de genre et la diversité dans votre travail. Pour nous rejoindre, merci de contacter Justine Freeman à [jfreeman@care.org](mailto:jfreeman@care.org).

Le groupe de travail sur le genre est décomposé en 5 sous-groupes présentés dans le cadre ci-contre. Ces groupes sont de petites équipes de travail qui avanceront chacune sur des aspects spécifiques du genre. Ils participeront à promouvoir un meilleur apprentissage sur ces sujets. Les meneurs de ces groupes poursuivent le processus d'invitations mais n'hésitez pas à les contacter si vous voulez participer et ils vous renseigneront sur le niveau d'implication demandé.

#### Groupe de travail sur le genre

- 1) Coordination du soutien sur le **mesure l'impact** lié au genre, dirigé par Maliha Khan ([mkahn@care.org](mailto:mkahn@care.org)) et Leah Berkowitz ([lberkowitz@caresa.co.za](mailto:lberkowitz@caresa.co.za))
- 2) Coordination des problèmes de **politique, plaidoyer et communication** sur l'émancipation des femmes, mené par Milkah Kihuna ([mkihunah@care.org](mailto:mkihunah@care.org)) pour l'aspect politique; nous recherchons toujours un responsable des aspects communication.
- 3) Etude et documentation du travail de CARE pour combattre et prévenir la **violence de genre**, dirigé par Theresa Hwang ([thwang@care.org](mailto:thwang@care.org)) et Leigh Stefanik ([lstefanik@care.org](mailto:lstefanik@care.org))
- 4) Etude et documentation des politiques de **recrutement d'hommes et de femmes** pour plus d'équité au sein de CARE, mené par John Crownover ([jcrownover@carewb.org](mailto:jcrownover@carewb.org)) et Ellen Beate Langenhaus ([ellen.beate.langehaus@care.no](mailto:ellen.beate.langehaus@care.no))
- 5) Coordination de nos travaux sur les **politiques institutionnelles** et support à l'équité entre les genres et à la diversité dirigé par Allison Burden ([aburden@care.org](mailto:aburden@care.org)).

### Nouvelles sur le Genre à travers le monde

#### **Pas de Paix Durable Sans Les Femmes de Hilde van der Molen, Stagiaire au Gender in Emergencies, CI**

A l'occasion du 10ème anniversaire de la résolution 1325 du conseil de sécurité des Nations Unies, CARE UK a publié le rapport "De la résolution à la réalité: leçons tirées sur participation des femmes dans la construction de la paix et d'une gouvernance d'après-guerre en Afghanistan, au Népal, et en l'Ouganda. Les femmes ont rarement la possibilité de s'asseoir à la table des négociations et quand c'est le cas, leur participation reste souvent symbolique et ponctuelle. L'esprit original et innovateur de la résolution 1325 s'est égaré faute d'avoir réussi à intégrer l'activisme populaire aux processus politiques régionaux et nationaux. Plus positivement, plusieurs milliers de femmes ont utilisé la résolution 1325 pour attirer l'attention sur les causes profondes et l'héritage de violence dans leurs pays. Les femmes au Népal ont porté des problèmes comme les droits Dalit et la violence de genre jusqu'à leur nouvelle constitution. Pour ce rapport, merci de vous référer à la

section Conflict and Emergencies du wiki sur les genres à <http://gender.care2share.wikispaces.net>.

#### **Contre le patriarcat : L'empowerment des Femmes Musulmanes, Conseillère aux Partenariats et Relations Extérieures, CARE Ethiopie**

J'ai été ravie d'assister à une conférence sur l'empowerment des femmes dans un contexte islamique les 24 et 25 septembre en Afrique du Sud. Le retour principal sur cette conférence a trait à l'émancipation des femmes d'un point de vue islamique : nous avons débattu de comment assurer égalité et justice dans les lois et pratiques Musulmanes et de comment considérer l'Islam au-delà d'un patriarcat. Nous avons aussi décidé d'intégrer ce retour d'expérience à notre session de dialogue sur la diversité et l'égalité des sexes via le sujet "Empowerment des Femmes d'un Point de Vue Islamique: lutter contre le patriarcat : Redonner du Pouvoir aux Femmes Musulmanes" avec l'équipe musulmane de CARE Ethiopie. Les discussions ont aussi abordé la Sexualité et l'Islam, posant la question de la



# DONNER VIE:

## EGALITE DES SEXES ET DIVERSITE

Numéro 1 volume 2: Décembre 2010

conciliation entre religion, Islam en particulier, et diversité des orientations sexuelles. J'ai trouvé cette question importante pour CARE, puisque nous cherchons à améliorer notre programmation au profit d'un large éventail de personnes issues de milieux très différents, y compris dans des contextes conservateurs. Pour recevoir les notes sur cette conférence, merci de me contacter à [SofiaA@care.org.et](mailto:SofiaA@care.org.et).

### **16 Jours d'Action Contre La Violence Faite aux Femmes par Hilde van der Molen, Stagiaire, Genres en Urgence, CI et Leigh Stefanik, Agent du Programme Violence entre les Sexes CARE USA**

Pour commémorer les 16 Jours d'activisme contre la violence liée au sexe, CARE a lancé une campagne pour mettre en avant 16 articles sur les différentes sortes de violence contre les femmes et les filles à travers le monde. Ces histoires peuvent être disponibles sur le wiki sur le genre à <http://gender.care2share.wikispaces.net>. Les membres du Groupe de travail CARE sur la violence entre les sexes ont partagé les activités prévues pour cet événement menées dans leurs bureaux nationaux respectifs. Plusieurs bureaux ont profité de l'occasion pour sensibiliser le public sur les Violences Basées sur le Genre et pour questionner certaines pratiques sociales à travers l'organisation de matchs de football entre femmes, de conférences, d'interventions publiques, de spots radio et TV, de documentaires, pièces de théâtre de rue, théâtre et danse. Par ailleurs, CARE a lancé de nouveaux services de soutien et de prise en charge des victimes de VBG (Violences Basées sur le Genre), à l'instar du deuxième centre de récupération installé dans l'un des camps de réfugiés de Dadaab. Pour son personnel, CARE Egypte a organisé une discussion au sujet d'une nouvelle étude sur la violence familiale afin d'aider à sensibiliser les collègues sur les défis auxquels sont confrontées les femmes.

### **L'Initiative de Mesure de l'Empowerment des Femmes (WEIMI) par Leah Burkowitz, Coordinatrice (WEIMI), CARE USA**

J'ai récemment commencé en tant que coordinatrice de WEIMI, un moyen de soutenir une première série de bureaux nationaux de CARE et leurs partenaires pour une meilleure compréhension et appropriation de la mesure d'impact et de l'empowerment des femmes. L'objectif est également de développer des systèmes, outils et procédés de mesure de l'impact, et d'approfondir leurs connaissances sur ce qu'il faut faire pour bien suivre les progrès accomplis et mesurer le changement social. WEIMI travaillera avec 6 bureaux nationaux pilotes et les partenaires d'apprentissage dans toutes les régions opérationnelles de CARE, ainsi qu'en étroite collaboration avec un certain nombre de membres de CI et d'unités techniques. Certaines des questions et des leçons que le WEIMI étudie seront également étudiées dans le groupe de travail sur la mesure de l'impact du changement social. Pour plus d'informations, contactez-moi : [Leah.Berkowitz@co.care.org](mailto:Leah.Berkowitz@co.care.org).

### **Le Réseau Genre CARE International se Réunit pour Discuter de la Mise en Œuvre de la Politique sur le Genre par Justine Freeman, agente de programme Genre, CARE USA**

Le réseau CARE International sur le Genre s'est réuni à l'Atlanta les 15-17 novembre derniers. Les participants ont considéré que la rencontre était un succès et se sont mis d'accord sur un plan pour poursuivre la mise en œuvre de la politique de CI sur le genre, y compris les tâches, le plan d'action et les responsabilités. Le groupe a clarifié les questions clés relatives au mandat du Réseau de CI sur le Genre (CIGN), la gouvernance, les systèmes de rapportage et les différents groupes de travail. CARE Norvège, CARE Autriche, et CARE Royaume-Uni ont été sélectionnés en tant que nouveau co-présidents. Pour recevoir une copie du compte-rendu de la réunion, veuillez me contacter à [jfreeman@care.org](mailto:jfreeman@care.org).

### **L'outil d'évaluation de la qualité programme: Y-a-t'il la moindre pomme de terre dans ce champ de patates?**

**Par Allison Burden – Conseiller Principal, Diversité et Egalité des Sexes, CARE USA**

*En Septembre 2010, un petit groupe de passionnés de l'Egalité de Genre et Diversité (GED) et d'empowerment des femmes ont examiné les outils d'évaluation de la qualité issus de 44 programmes dans 18 pays. Doris Bartel, Stephanie Hudson, Stéphanie Baric, Sarah Ralsten, Sarah Arnason et moi-même avons examiné cette précieuse source d'information et de réflexion sur notre travail. Cela a été informatif, et depuis, nous réfléchissons sur nos différents constats .*

Imaginez que vous soyez invité à visiter une ferme de pommes de terre. Celle-ci est célèbre, elle se présente comme spécialiste de la pomme de terre et envoie des délégués à tous les forums importants sur les pommes de terre importants. Des experts de la ferme présentent très souvent des exposés au sujet de l'amélioration du goût et du rendement - en bref, cette ferme est une experte dans son domaine. Vous arrivez à la ferme par un joli matin pendant la saison des récoltes vous



# DONNER VIE:

## EGALITE DES SEXES ET DIVERSITE

Numéro 1 volume 2: Décembre 2010

attendant à observer les champs de pommes de terre, leur récolte, et le transport vers les marchés. Vous êtes surpris de voir très peu de pommes de terre.

L'outil d'évaluation de la qualité programme n'est pas un outil pour évaluer les questions d'égalité des genres. Aucune des questions posées dans le PQAT n'exige que les répondants fassent référence à l'autonomisation des femmes; l'outil se compose de questions ouvertes qui ont été utilisées par des centaines de personnes au sein de CARE pour réfléchir profondément sur la qualité programme. Ce n'est pas une liste de contrôle; les réponses sont aussi ouvertes, mesurées et réfléchies, et parfois, nous avons l'impression qu'elles sont un peu trop auto-dérisoires. Nous avons été frappés par le soin extraordinaire que notre personnel à travers le monde a pris à considérer si leurs programmes répondent aux caractéristiques et principes de qualité programmatique de CARE.

Il est aussi encourageant de voir que la terminologie choisie, l'usage des mots impact, groupe d'impact, et responsabilité, était comparativement consistante, et reflétait réellement nos valeurs premières. Les répondants ont mis en avant la responsabilité des participants de programmes et groupes d'impacts comme un point d'attention prioritaire, et un certain nombre a rapporté avoir effectivement mis en place un système qui assure ce qui est parfois appelé « redevabilité descendante ».

Ainsi qu'avons-nous découvert dans notre analyse sur l'égalité des genres, la diversité et l'empowerment des femmes dans le programme PQAT?

- ⇒ Les données montrent un niveau élevé de participation du personnel au PQAT. Il est incroyable de voir combien d'équipes de partenaires, d'équipes de programme et de support dans le monde ont dédié tant de temps à une réflexion profonde sur la qualité.
- ⇒ Les données indiquent que notre programme d'empowerment des femmes a un bon niveau d'analyse des genres (70%); que 65% de ceux qui ont affirmé qu'ils travaillent avec des mouvements pour les femmes sont des programmes d'empowerment des femmes, et que même d'autres programmes d'émancipation travaillent plus ou moins étroitement avec les mouvements féministes.
- ⇒ L'analyse a aussi révélé quelques défis généraux : tout d'abord sur la mesure d'impact (les systèmes et processus ne sont pas encore en place), puis autour de la définition de « mouvement social » et de notre compréhension de tout ce que ce qualificatif englobe.

Mais peut-être le plus important retour que nous ayons eu sur cette étude porte précisément sur ce que nous n'avons pas vu. Par ailleurs, nous ne comparons évidemment pas les jeunes filles et les femmes à des pommes de terre, et nous ne sous entendons pas que nos programmes les considèrent comme un produit à commercialiser. Cependant, nous avons été frappés par la faible présence 'Gender and Women's Empowerment' dans les sommaires des PQAT (Evaluations de la qualité programme). Après tout, plus de 70% de nos programmes ont comme groupes d'impact les filles, femmes et groupes marginaux spécifiques. Voir les données dans le cadre ci-dessus pour les détails.

Ainsi, même si le PQAT ne demande pas d'information spécifique sur l'égalité de genre et la diversité nous nous sommes tout de même posés quelques questions: **Pourquoi ces problèmes ne figurent-ils pas dans nos évaluations sur la qualité programmatique ? Qu'est ce que cela nous apprend sur les domaines que nous privilégions ou non ? Qu'est ce que cela nous apprend de l'outil lui-même ? Qu'est ce que cela nous apprend sur nos priorités organisationnelles et la manière dont nous les traduisons dans ce que sommes et ce que nous pensons?**

### Les principales données du PQAT:

- 54% des programmes n'ont pas mentionné la question de genre dans leurs analyses de leurs groupes d'impact ou de la théorie du changement.
- 54,5% n'ont pas mentionné s'ils avaient effectué une analyse genre
- 72,7% n'ont pas mentionné s'ils avaient effectué une analyse des relations de pouvoir
- 52,3% n'ont pas mentionné s'ils travaillaient avec des groupes de féministes militantes
- 40,9% n'ont pas mentionné s'ils avaient mis en place des protocoles de mesure d'impact sur les femmes ou les groupes marginalisés
- 68,2% n'ont pas mentionné travailler avec les hommes pour avoir impact sur les normes liées au genre
- 63,6% n'ont pas précisé s'ils travaillaient sur les Violences Basées sur le Genre.
- 72,7% n'ont pas mentionné de travail sur l'exploitation et les abus sexuels
- 65,9% n'ont pas mentionné les programmes signature
- 65,9% n'ont pas identifié de les forces en matière d'Égalité de Genre et Diversité
- 68,2% n'ont pas mentionné l'Égalité de Genre et Diversité comme étant un domaine à améliorer



# DONNER VIE:

## EGALITE DES SEXES ET DIVERSITE

Numéro 1 volume 2: Décembre 2010

Pour finir, l'équipe a pris un moment pour reconnaître et remercier toutes les équipes et partenaires dans le monde qui ont passé du temps à réfléchir sur leur programme à l'aide de cet outil, et pour recommander à ceux qui sont intéressés et curieux de nos programmes de prendre le temps d'étudier ces travaux. Ils sont réellement instructifs et motivants.

### Promouvoir l'Égalité des Sexes et la Diversité au CARE Burundi

Jean Nimubona, membre de l'équipe GED focal point, CARE Burundi

L'équipe CARE Burundi a reçu une formation à la GED de l'équipe CARE US (Walter Fordham, Nancy Bryan, and Stephanie Hudson) et nous travaillons maintenant sur un module de formation à la GED pour toutes les équipes. CARE Burundi partage ses succès et challenges en GED :

**1. Recrutement:** A CARE Burundi, hommes et femmes sont recrutés de manière équitable. Le recrutement est participatif et les panels de recrutement aussi sont diversifiés. Ils mettent en avant la diversité dans nos équipes autant que le permettent les preuves d'égalité des compétences des candidats. Statistiquement, CARE Burundi comporte 40% de femmes et la répartition ethnique est de 60 pour 40 (Tutsi/Hutu) avec une très faible minorité de personnel n'appartenant à aucune de ces deux ethnies. Ces statistiques sont exceptionnelles comparées à d'autres NGO au Burundi.

**2. Gestion de la Performance:** Un système d'évaluation régulier est en place et les ressources humaines analysent ces évaluations et partagent les résultats avec tout le personnel.

**3. Augmentation des Capacités:** Les formations prennent en compte la diversité dans nos équipes et les avantages qu'elles peuvent aux différentes équipes. Il est important de maintenir la formation dans certains domaines comme l'Égalité de genre et la Diversité, l'Approche basée sur les Droits, la Résolution de Conflit et le VIH/SIDA.

**4. GED en action:** Notre diversité nous aide à maintenir nos engagements sur l'équité. Les débats dans nos bureaux sur ces problèmes d'égalité renforcent encore notre engagement. L'un des défis est que nos équipes dans la communauté n'ont qu'un accès réduit à des outils de travail comme les ordinateurs et internet. Le statut des mères allaitantes est pris en compte dans les per diems et autres avantages. Néanmoins le montant offert par enfant (50% du per diem) est insuffisant car la mère doit souvent voyager avec l'enfant et une nourrice. CARE Burundi donne des congés maternité en ligne avec la loi Burundaise. Notre code de conduite permet aux équipes de mieux travailler ensemble et de se respecter les uns les autres.

**4. Structures de décision:** L'unité de direction de CARE Burundi est composée du CD, de l'ACD et de divers représentants du personnel élus parmi les équipes.

L'unité prend les décisions dans l'intérêt du personnel et de l'organisation.

**5. Environnement Social:** Il y a un comité social dans chaque bureau qui aide à organiser un certain nombre d'événements pour améliorer notre environnement social. Certains vendredi, les membres du personnel font du sport ensemble et célèbrent des anniversaires. Il y a un rendez-vous sportif annuel et une fête par an pour les familles.

**6. Avantages pour les employés:** Un cadeau de fin d'année, une assurance maladie, et les frais de transports sont offerts aux employés équitablement.

**7. Couverture médicale:** Le personnel (et leur famille) souffrant de maladies incurables, ainsi que les problèmes psychologiques sont couverts, même si certains cas de maladies chroniques métaboliques qui nécessitent des traitements continus ne sont pas couvertes.

**8. Communication:** Les équipes partagent des informations sur l'organisation tous les matins et par internet. En même temps, nous sommes concernés par le fait que les équipes en poste dans la communauté ne peuvent pas toutes participer à ces échanges.

**9. GED dans la communauté:** Nous saluons l'expérience des communautés et construisons sur les succès passés pour promouvoir un changement durable. Le ciblage des hommes dans le Women's Empowerment Program a eu un impact significatif. Les membres de la communauté sont formés pour promouvoir l'égalité; ceci leur permet de combattre toutes les formes de discrimination.

**10. GED en partenariat:** Le choix des partenaires qui travaillent avec le CARE est fait par un audit organisationnel, pendant lequel nous nous assurons que l'équité est mise en avant.

En conclusion, CARE Burundi est sur la bonne voie dans son application de la diversité et de l'égalité des sexes. Le gouvernement Burundais a reconnu le travail de CARE pour améliorer la diversité dans son personnel. En outre, CARE Burundi a remporté le Prix Pat Carey pour les Genres et la Diversité en 2008.



# DONNER VIE:

## EGALITE DES SEXES ET DIVERSITE

Numéro 1 volume 2: Décembre 2010

### Evolutions des « Ressources Genre » de CARE

#### Le rapport sur la cartographie des Violences Basées sur le Genre est désormais disponible par Leigh Stefanik, GBV Program Officer, CARE USA

Un projet interne de cartographie mondiale des projets de CARE GBV est maintenant disponible. Le rapport comprend une analyse du financement, les paramètres, l'intégration multi-secteurs, les types de violences basées

sur le genre, les stratégies utilisées pour prévenir et répondre à la violence de genre, les défis de mise en œuvre, ainsi qu'une synthèse de 71 des 77 projets de CARE GBV dans le monde. Une déclaration de capacité pour le travail de CARE GBV sera publiée, ainsi qu'une version externe du rapport qui pourra circuler en dehors de CARE. Merci de me contacter à [Lstefanik@care.org](mailto:Lstefanik@care.org) pour obtenir une copie.

### “Leadership Féminin en Asie – Alors Pourquoi s'en Faire?”

Par Nick Osborne – Directeur Régional pour ARMU

*A une femme expert-comptable dans un bureau national en Asie qui est considérée comme une star il est demandé: “Pourquoi ne pas postuler à un poste de contrôleur des finances ?” Elle répond : “Oh, je dois me concentrer sur ma famille.” Et après une pause, “Mon mari ne me laisserait jamais rester au travail jusqu'au milieu de la nuit. Et le contrôleur des finances doit faire cela tous les mois.” C'est une histoire typique de nos bureaux en Asie. En fait, CARE n'a pas une seule femme contrôleur des finances dans la région.*

Les écarts entre hommes et femmes dans les bureaux de CARE USA en Asie sont frappants: Alors que faisons-nous pour relever ce défi ? Lors du dernier rassemblement de l'équipe de leadership régional, nous avons identifié des actions pour faire progresser la région dans le développement du leadership féminin par la mise en place d'un Programme de Leadership Féminin (FLP). Ces actions incluent: i) l'identification d'une cohorte de leaders féminins dans nos rangs, et ii) l'investissement dans le développement des leaders féminins (en utilisant diverses approches et retours d'expériences – comme le tutorat, la formation et les opportunités d'apprentissage sur le terrain.).

- En Asie, seulement 26% des personnels des bureaux nationaux sont des femmes
- Seulement 27% des équipes dirigeantes sont des femmes.
- Une femme reste environ 30% moins longtemps à son poste chez CARE qu'un homme.

En travaillant avec tous les bureaux nationaux, l'objectif principal du FLP sera de développer les opportunités de promotion du leadership féminin dans la région, et ce faisant, d'augmenter la proportion de femmes à tous les niveaux du management et du leadership. Dans ce but, il a un certain nombre d'objectifs, tels que: i) l'augmentation de la représentation des femmes dans les positions seniors, ii) la création d'opportunités pour les femmes de s'épanouir et d'accéder aux postes de leadership, iii) l'augmentation du pourcentage de femmes à des postes de direction dans la région, qui ont plus de pouvoir et une plus grande influence sur les processus de décisions, iv) développer les opportunités pour les femmes de partager et de se former, et briser les chaînes qui empêchent leur développement professionnel. Les résultats et les leçons de ce programme seront recueillis par l'équipe de Leadership Régional, ainsi que via le suivi effectué par UBORA.

Le programme réunit quelques 30 leaders féminins actuels ou émergents de chaque Bureau National de la région pour participer à un atelier durant les prochains mois. Durant ces ateliers, une question clé pour ces femmes leaders sera : dans quelle mesure l'organisation pourrait-elle mieux supporter, encadrer et développer le leadership féminin. L'atelier adoptera une approche expérimentale dans laquelle les participants eux-mêmes joueront le rôle clé d'animation du processus. Le but est d'utiliser l'énergie collective des participants pour stimuler la créativité et identifier autant d'opportunités que possible.

Enfin, et surtout, l'initiative cherchera également à identifier la nature des changements que l'organisation devra adopter dans le futur si elle veut être fidèle à son engagement de développement du leadership féminin à tous les niveaux. Ceci, nous l'espérons, se fera par les femmes leaders elles-mêmes qui assumeront le rôle « d'agents du changement ».